



IL LAVORO NEI PUBBLICI ESERCIZI PER I TRIBUNALI

CHI SIAMO:



L'ENTE BILATERALE DEL TERZIARIO (E.B.T.)

È formato e gestito dall'associazione imprenditoriale ASCOM CONFCOMMERCIO e dalle Organizzazioni Sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL.



L'E.B.T. si rivolge, quali beneficiari dei propri servizi, alle aziende che applicano il CCNL terziario, distribuzione, servizio ed ai loro dipendenti, entrambi se in regola con la contribuzione contrattualmente prevista a favore dell'Ente stesso.



L'ENTE BILATERALE DEL TURISMO (E.B.L.T.)

È formato e gestito dalle associazioni territoriali EPAT (Pubblici Esercizi), FEDERALBERGHI (agenzie alberghiere), FAITA (camping e villaggi turistici) e dalle Organizzazioni Sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL.



L'E.B.T. si rivolge, quali beneficiari dei propri servizi, alle aziende che applicano il CCNL delle aziende alberghiere e della ristorazione, dei pubblici esercizi ed ai loro dipendenti, entrambi se in regola con la contribuzione contrattualmente prevista a favore dell'Ente stesso.

SCOPI DEGLI ENTI:

Gli Enti Bilaterali operano come strumento di servizio per la realizzazione di politiche, progetti, e servizi di favore nei confronti sia delle Imprese sia delle lavoratrici e lavoratori dei settori del terziario e del turismo ricompresi dai Contratti Nazionali di Lavoro sottoscritti dalle Pari socie degli Enti stessi.



CONTATTI

Sede: via Massena, 20

email E.B.T.: segreteriaterziario@ebtorino.it

Sito: www.ebtorino.it

email E.B.L.T.: segreteriaturismo@ebtorino.it

SOMMARIO:

Il lavoro nei pubblici esercizi per i Tribunali	Pag.2
L'inquadramento e le mansioni	Pag.4
I licenziamenti	Pag.12
I permessi ed i congedi genitoriali	Pag.45
I trasferimenti	Pag.53
L'apprendistato	Pag.59
L'orario di lavoro	Pag.68
Malattia ed infortunio	Pag.83
Il lavoro a chiamata	Pag.100
Conclusioni	Pag.111

IL LAVORO NEI PUBBLICI ESERCIZI PER I TRIBUNALI

Com'è noto, il lavoro nei pubblici esercizi ovvero in bar, ristoranti, locali d'intrattenimento con somministrazione di alimenti e bevande, pasticcerie, gelaterie e mense, è tipico di un lavoro di settore "labour intensive", dove la forza lavoro, non può essere sostituita dalla tecnologia.

Peraltro, oggi l'evoluzione tecnologica è il segno di una profonda trasformazione anche nel settore, che delinea scenari che muovendosi tra menù digitali, automazione dei processi di cucina, software gestionali, offre anche nuove funzioni ai lavoratori oltre che accentuare efficienza e sostenibilità.

In questo contesto si muove l'evoluzione dei rapporti di lavoro, in cui i Tribunali peraltro sembrano sottolineare uno status in cui è certamente venuta meno "la religione del lavoro", ma forse si è eccessivamente accentuato lo scarso appeal, per un lavoro impegnativo, che vive anche di motivazioni.

Ovvero senza la spinta a diventare imprenditori viene forse meno la voglia di lavorarvi, se non come passaggio ad altri lidi occupazionali più stabili e rituali.

Ne va la carenza di reperimento di risorse, il mis matching tra domanda ed offerta di lavoro anche se nell'ultimo anno, il 2024, l'80% dei ristoranti ed il 70% dei bar ha assunto con un incremento rispetto al 2023 del 6,75% di occupati, con un valore assoluto di 68.283 dipendenti in Piemonte.

Di questi oltre il 30% sono tra i venti ed i trent'anni, a sottolineare che il settore si rivolge ai giovani, con le difficoltà a trovarne attesi i dati non ottimistici del nostro inverno demografico, che ha già lasciato segni già da 20 a questa parte.

Impegno, a fronte di tutele, welfare, conciliazione lavoro tempo libero sono i segni di un cambiamento che forse vedrà i lavoratori dell'oggi essere gli imprenditori del domani, con speranza del comparto.

Irregolarità, contratti pirata, generico sfruttamento e non rispetto dei dettami del sistema giuslavoristico italiano, non fanno che allontanare dal settore ed i Tribunali stigmatizzano e sanzionano, ma con un

atteggiamento sempre meno giustificatorio al non lavoro.

Sono certamente molto formali, ma danno anche segni di evoluzione di un settore; ripercorriamo le loro pronunce in un sistematico approccio al pubblico esercizio, sperando che gli imprenditori del domani diano sempre meno lavoro agli stessi per contestazioni e negazione di diritti, a fronte di lavoratori più consci del loro sbocco occupazionale nel settore.





L'INQUADRAMENTO E LE MANSIONI

Ogni rapporto di lavoro e così anche quello nei pubblici esercizi, richiede per il lavoratore il giusto inquadramento contrattuale rispetto alle mansioni che è chiamato a svolgere.

Il CCNL contiene una declaratoria per ogni livello di inquadramento appunto con riferimento alle mansioni da svolgere, ma per l'evoluzione dei lavori non sempre vi è perfetta coerenza tra le descrizioni delle declaratorie e le mansioni.

L'ultimo contratto del settore dello scorso 5 giugno 2024, ha affrontato marginalmente il tema, inserendo nuove figure come l'operatore pluriservizio nella ristorazione commerciale a catena o altre figure nel banking o nelle mense, ma non ha sostanzialmente modificato le declaratorie preesistenti.

Tale gravoso impegno andrà evidentemente affrontato nelle prossime sessioni di rinnovo contrattuale, ad evitare uno scollamento tra la forma scritta e la pratica realtà delle mansioni, non per questo non vi sarà sempre una certa discussione soprattutto in relazione ai livelli conferiti ed alle reali mansioni svolte.

Declaratorie troppo stringenti non agevolleranno, ma neanche estensioni troppo rilevanti, potranno evitare contese, semmai sarà opportuno prevedere forme mixate con più mansioni anche per le realtà delle microimprese, che difficilmente possono adattarsi a funzioni troppo specialistiche.

Ed ecco come la pensano i giudici:

La prova delle mansioni nella richiesta di diverso inquadramento

CORTE D'APPELLO DI MILANO, SEZIONE LAVORO, SENTENZA N. 526 DEL 20.10.2020

Il lavoratore richiede il riconoscimento della sua appartenenza al III livello del CCNL Turismo-Pubblici Esercizi, in luogo del V livello a cui è stato inquadrato.

Secondo il lavoratore le mansioni assegnategli sarebbero state riconducibili al III livello CCNL Turismo-Pubblici Esercizi, cui

appartengono "i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizione di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica e adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico-pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori".

Il lavoratore, tuttavia, a parere dei giudici, ha descritto le proprie mansioni in modo alquanto generico, limitandosi sostanzialmente ad affermare che sin dall'inizio gli è stata affidata la gestione di tutte le attività dell'esercizio commerciale.

Tuttavia, come affermato da parte del Collegio giudicante, una scarna e lacunosa descrizione delle mansioni concretamente svolte non consente di valutare se esse presentino i caratteri qualificanti del III livello, come enucleati dalla declaratoria (segnatamente il possesso di "particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza" o di "specifica e adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico-pratica") e, di conseguenza, preclude di esperire l'iter logico-giuridico necessario ai fini dell'accoglimento della domanda.



Le mansioni effettivamente svolte

TRIBUNALE DI ROMA, SEZIONE LAVORO, SENTENZA DEL 6.06.2021

Il lavoratore richiede il livello superiore svolgendo le mansioni di direttore di servizi mensa, per le quali era stato inquadrato al IV livello del CCNL rivendicando il diritto di essere inquadrato al II livello.

Nel caso di specie, il Tribunale ha fornito indicazioni in merito all'identificazione della figura del direttore dei servizi mensa, figura inquadrata al II livello, non al IV.

In particolar modo, nella vicenda in esame, il dipendente è stato la persona delegata dalla società a presenziare alle gare di appalto e delegata a sopralluoghi sui luoghi di esecuzione del contratto. Inoltre, ha sempre provveduto non solo alla gestione delle normali attività relative ai servizi in appalto, come l'approvvigionamento di beni e materiali, ma ha anche coordinato il personale, gestendo, in aggiunta, gli incassi.

Secondo il Tribunale di Roma, pertanto, sulla base di tale accertamento doveva essere riconosciuto il superiore II livello.

TRIBUNALE DI MILANO, SEZIONE LAVORO, SENTENZA N. 2999 DEL 10.01.2023

Una lavoratrice, oltre all'illegittimità del contratto di apprendistato, contesta anche l'erroneo inquadramento contrattuale, richiedendo in via principale l'inquadramento al V livello del CCNL FIPE e, in via subordinata, l'inquadramento al VI livello del CCNL Commercio.

La vicenda verte sul corretto inquadramento della ricorrente, la quale ha svolto le mansioni di preparazione dell'impasto per la produzione di tagliatelle e gnocchi piuttosto che vellutate o il contenuto di ravioli e cappelletti. Il VI livello di inquadramento contrattuale viene ritenuto illegittimo.

Sul punto, l'art. 54 del CCNL di riferimento prevede che rientrino

nel VI livello (il penultimo): "il guardarobiere", "il guardiano notturno", "la stiratrice". Tale livello e le relative tipologie di attività apparivano, secondo il Tribunale, inadeguate rispetto alle mansioni della ricorrente.

Viceversa, lo stesso articolo prevede rientrino nel V livello, tra gli altri, la lavoratrice c.d. "sfoglina", vale a dire "colei che appronta pasta fresca, tortellini, ravioli etc".

A fronte del riscontro delle mansioni effettivamente svolte, la Corte ha ritenuto dovesse essere riconosciuto l'inquadramento al V livello.

L'esperienza lavorativa pregressa

CORTE D'APPELLO DI ROMA, SEZIONE LAVORO, SENTENZA N. 4233 DEL 25.11.2021

La lavoratrice ha citato in giudizio la società datrice di lavoro, al fine di vedersi riconoscere il corretto inquadramento al IV livello del CCNL Turismo-Pubblici Esercizi.

La lavoratrice, infatti, ha le attività prevalenti e ordinarie di un cameriere, ossia quelle di prendere le ordinazioni e servire ai tavoli, con autonomia esecutiva e senza che nessuno sovraintendesse a tali attività; ciò a differenza di quanto accadeva per le marginali operazioni di cassa.

Il ricorrente, allo stesso modo era alla sua prima esperienza lavorativa e, per tale ragione, il Tribunale aveva negato l'inquadramento al IV livello. Tuttavia, come ha affermato la Corte d'Appello, la declaratoria contrattuale del IV non richiede pregresse esperienze specialistiche, almeno più elevate di quelle del commis richieste dai livelli inferiori, né tantomeno l'autonomia nelle attività di conto; dal che si desume che non sia rilevante il fatto che il ricorrente fosse alla prima esperienza nel campo della ristorazione. Per questa ragione, la Corte d'Appello ha ritenuto corretto l'inquadramento al IV livello del CCNL Turismo-Pubblici Esercizi.

Apprendistato ed erroneo inquadramento successivo

TRIBUNALE DI TORINO, SEZIONE LAVORO, SENTENZA N. 1109 DEL 25.08.2022

La lavoratrice assunta con contratto di apprendistato professionalizzante con mansioni di barista al banco ed in sala, chiede che venga accertata l'instaurazione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato con inquadramento al V livello CCNL FIPE, rispetto al VI° livello conferito

Il Tribunale, in prima istanza, ha constatato le mansioni svolte da parte della ricorrente, al fine poi di provvedere al corretto inquadramento. Come affermato dalla Corte, la ricorrente si occupava di tutte le mansioni del bar, dalla caffetteria al cocktail, serviva ai tavoli, svolgeva anche funzioni di cassa e, inoltre, si occupava delle operazioni di pulizia in totale autonomia.

Per questa ragione, risultava perfettamente attinente alle mansioni svolte dalla ricorrente. La declaratoria del V Livello afferma infatti: "Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè: - cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria...; - cameriere bar, tavola calda, self- service...; - barista".

CORTE D'APPELLO DI ROMA, SEZIONE LAVORO, SENTENZA N. 3981 DEL 26.10.2022

La lavoratrice afferma di essere stata assunta con contratto di apprendistato al livello III del CCNL Turismo-Pubblici Esercizi, quando invece risultava dal contratto il livello IV.

Come riscontrato da parte della Corte d'Appello, la ricorrente, adibita non solo al servizio ai tavoli, ma altresì al ruolo di responsabile di sala, occupandosi della gestione e coordinazione del servizio di ristorazione, organizzando e coordinando il personale di sala composto da circa dieci camerieri e predisponendo la relativa

turnazione, svolgeva anche funzioni di cassa occupandosi della gestione degli incassi e della verifica dei conti a fine turno.

Tali compiti di responsabile di sala, secondo il Collegio giudicante, possono ben integrare il profilo professionale corrispondente al III livello (a cui appartengono i lavoratori che "svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica e adeguata capacità professionale acquisiti mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori"), atteso che la responsabilità della gestione in autonomia del personale di sala e di altri aspetti organizzativi postula quella specifica ed adeguata capacità professionale acquisita "mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica".

Inoltre, considerati alcuni elementi, vale a dire il possesso di diploma di scuola alberghiera e l'inserimento del proprio nominativo nello staff dei responsabili di sala che avevano rapporti con i fornitori, si poteva, secondo i giudici, legittimamente presumersi che la stessa ricorrente, nonostante il breve tempo trascorso dal conseguimento del diploma all'inserimento nel ristorante, avesse parimenti ottenuto dai titolari di quest'ultima il riconoscimento di quelle capacità professionali necessarie - tenuto anche di un'organizzazione aziendale non di grandi dimensioni e neppure complessa - per l'assolvimento dei compiti propri di responsabile di sala.

La continuità delle mansioni per l'inquadramento

CORTE D'APPELLO ROMA, SEZIONE LAVORO, SENTENZA N. 1739 DEL 03.07.2023

Il lavoratore, oltre a contestare il licenziamento chiede la condanna del datore di lavoro al versamento delle differenze retributive. Egli, infatti, afferma di essere stato inquadrato come operatore pizza di V livello del CCNL Turismo-Pubblici Esercizi quando, invece, doveva essere inquadrato come pizzaiolo di IV livello.

Nel caso di specie, il Collegio giudicante ha ribadito che appartengono al quarto livello le mansioni specialistiche dotate di autonomia e responsabilità nella realizzazione del prodotto finito (in questo caso, pizza); mansioni svolte, nella vicenda in esame, esclusivamente dallo stesso titolare della pizzeria, solo qualche volta sostituito dal lavoratore. Quest'ultimo aveva invece quali mansioni specifiche quelle di ammassare, stendere e condire la pizza, provvedendo pertanto alla preparazione e cottura di impasti che erano già predisposti dal titolare. Solo in alcune circostanze, l'impasto per le pizze era preparato dal ricorrente.

Si trattava quindi di mansioni proprie del V Livello a lui contrattualmente riconosciuto, espletate all'interno di un piccolo esercizio commerciale di vendita di "pizza a taglio" e pizze da asporto.

I giudici d'appello, infatti, osservavano che, ai fini del riconoscimento del diritto al superiore inquadramento, l'esercizio delle mansioni deve essere, oltre che continuativo, pieno ed effettivo, e, nel caso di mansioni promiscue, cioè appartenenti a diversi livelli, è necessario che quella di più elevato spessore sia prevalente dal punto di vista quantitativo.

Nel caso in esame, quindi, l'avere qualche volta provveduto anche a preparare l'impasto delle pizze, non può essere considerata attività posta in essere in maniera continuativa e quantitativamente prevalente rispetto a quelle ordinarie di condimento e cottura del prodotto finito.



I LICENZIAMENTI

Materia spinosa e molto spesso oggetto di attenzione dei Tribunali. A complicare l'esame delle singole motivazioni aziendali o soggettive che portano ad un recesso datoriale è il quadro normativo realmente complesso in relazione alle conseguenze di un licenziamento illegittimo, variamente modificato ed interpretato dai giudici supremi ovvero dalla Corte di Cassazione e Corte Costituzionale.

Si tratta di una casistica di dieci regimi diversi che riportiamo per estrema sintesi con le leggi di riferimento.

Piccole imprese sino a 15 dipendenti per Lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015

Sanzioni per licenziamento illegittimo

Indennità massima 6 mensilità

*Reintegra nel posto lavoro solo per licenziamenti nulli o discriminatori
(Legge 604/1966)*

Piccole imprese sino a 15 dipendenti per Lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015

Sanzioni per licenziamento illegittimo

Indennità da 3 a 18 mensilità

*Reintegra nel posto lavoro solo per licenziamenti nulli o discriminatori
(Dlgs 23/2015 e Corte Costituzionale)*

Grandi imprese oltre 15 dipendenti per Lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015

Sanzioni per licenziamento illegittimo

Reintegra nel posto lavoro per licenziamenti nulli o discriminatori o per insussistenza dei fatti materiali imputati

Indennità risarcitoria sino a 24 mesi per casi meno gravi

Indennità alternativa su scelta del lavoratore (15 Mensilità)

Indennità per vizii formali (6 mensilità max)

(art 18 Statuto lavoratori- l.300/70;- legge Fornero -L 92/2012-)

Grandi imprese oltre 15 dipendenti per Lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 in poi

Sanzioni per licenziamento illegittimo

Reintegra nel posto lavoro per licenziamenti nulli o discriminatori o per insussistenza dei fatti materiali imputati

Indennità risarcitoria da 6 a 36 mensilità negli altri casi

(Dlgs 23/2015)

Dipendenti Pubblici

Sanzioni per licenziamento illegittimo

Reintegra nel posto lavoro per licenziamenti illegittimi

(Dlgs 165/2001)

Dirigenti Privati

Sanzioni per licenziamento illegittimo

Reintegra nel posto lavoro per licenziamenti nulli o discriminatori

Indennità supplementare da 6 a 24 mensilità in base ai CCNL
(art.2018 codice civile; accordi collettivi)

Licenziamenti collettivi assunti prima del 7 marzo 2015

Sanzioni per licenziamento illegittimo

Reintegra nel posto lavoro se violati criteri legali di scelta

(Legge 223/1991)

Licenziamenti collettivi assunti dal 7 marzo 2015 in poi

Sanzioni per licenziamento illegittimo

Indennità da 6 a 36 mensilità se violata procedura

(Legge 23/2015)

Apprendisti

Consentito durante l'apprendistato solo licenziamento disciplinare
Sanzioni per licenziamento illegittimo

Durante l'apprendistato tutele normali per i licenziamenti per giusta causa

Dopo il periodo formativo tutele normali in base alla data di assunzione e dimensione aziendale

(*Dlgs 81/2015*)

Rapporti a termine

Sanzioni per licenziamento illegittimo

Indennità se licenziati prima del termine senza giusta causa

(*Dlgs 81/2015*)

Ed ecco come la pensano i giudici:

Licenziamento e patto di prova

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, SENTENZA, N. 24202 DEL 29 AGOSTO 2025

Un lavoratore impugna giudizialmente il licenziamento irrogatogli per mancato superamento del periodo di prova.

I giudici di primo grado hanno respinto la domanda del ricorrente, mentre la Corte d'appello ha dichiarato la nullità del patto di prova e annullato il licenziamento, condannando il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore in azienda e disponendo che con separata ordinanza andasse altresì applicata la tutela risarcitoria prevista per l'insussistenza del fatto.

La sentenza della Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso dell'azienda, confermando la decisione della Corte d'appello.

I giudici hanno ribadito che la clausola del patto di prova è nulla se non specifica le mansioni oggetto della verifica, non potendo bastare un generico richiamo alla posizione contrattuale o a precedenti scambi di corrispondenza.

In tali casi, l'assunzione deve considerarsi definitiva sin dall'inizio, con conseguente inapplicabilità del regime di libera recedibilità. La Corte ha inoltre ricordato come la giurisprudenza consolidata abbia più volte affermato che, in presenza di un patto di prova nullo, il recesso datoriale equivale ad un ordinario licenziamento soggetto alle regole limitative previste dalla legge n. 604/1966 e dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori. Ne deriva che il licenziamento intimato in tali circostanze non può ritenersi assistito da giusta causa o giustificato motivo.

Secondo la Suprema Corte, anche il recesso basato su un patto di prova inesistente rientra nell'ipotesi di "insussistenza del fatto materiale", imponendo quindi l'applicazione della tutela reintegratoria attenuata prevista dallo stesso D.Lgs. 23/2015.

La Corte ha confermato quindi la reintegra del lavoratore e il diritto al risarcimento parametrato fino a dodici mensilità, oltre alla regolarizzazione contributiva.

Il licenziamento per giusta causa e il Contratto collettivo

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, SENTENZA N. 15140 DEL 30 MAGGIO 2023

Il lavoratore richiede l'accertamento della nullità o illegittimità o infondatezza de licenziamento per giusta causa e la successiva condanna del datore di lavoro alla riassunzione e/o al risarcimento dei danni.

La Corte ha affermato che, nell'ambito del licenziamento per giusta causa, non sia vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva, rientrando il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, avuto riguardo agli elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie. Allo stesso modo, la scala valoriale formulata dalle parti sociali (ossia le ragioni costituenti il licenziamento) deve costituire solo uno dei parametri cui occorre

fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c. (Cass. n. 16784/2020; conf. Cass. n. 17231/2020; v. anche Cass. n. 1665/2022, n. 13865/2019).

Rientra, dunque, nell'attività valutativa del giudice di merito la verifica della sussistenza della giusta causa, con riferimento alla violazione dei parametri posti dal codice disciplinare del CCNL, dovendo la scala valoriale ivi recepita costituire uno dei parametri cui fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale di cui all'art. 2119 c.c., attraverso un accertamento in concreto della proporzionalità tra sanzione ed infrazione sotto i profili oggettivo e soggettivo. Inoltre, le parti potrebbero sottoporre il risultato della valutazione, cui è pervenuto il giudice di merito all'esame della Suprema Corte, sotto il profilo della violazione del parametro integrativo della clausola generale costituito dalle previsioni del codice disciplinare (Cass. n. 9396/2019).

In questa materia, il giudice si limita a verificare la riconducibilità dei fatti concreti a fondamento del licenziamento alla fattispecie prevista dalla contrattazione collettiva, ma deve valutarne la gravità e proporzionalità rispetto alla sanzione irrogata dal datore di lavoro. Occorre cioè considerare se tali fatti siano suscettibili di far ritenere che la prosecuzione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, con particolare attenzione alla condotta del lavoratore che denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti e a conformarsi ai canoni di buona fede e correttezza (cfr. Cass. n. 33811/2021, n. 13411/2020, n. 18195/2019).

Nel caso di specie, il lavoratore era stato licenziato per giusta causa in quanto aveva commesso il medesimo errore nell'arco di sei mesi, essendo presente nel CCNL applicato, come ipotesi di licenziamento per giusta causa, proprio la recidiva multipla. Tuttavia, come affermato dalla Suprema Corte, il giudizio di valutazione effettuato dalla corte territoriale e condiviso dalla

Cassazione, non era stato eseguito mediante il lamentato automatismo, ma mediante:

- 1) motivata, seppur sinteticamente, sussunzione della fattispecie concreta in quella astratta del contratto collettivo;
- 2) valutazione di gravità giustificante la sanzione espulsiva ancorata alla recidiva plurima nell'infrazione, come da scala valoriale recepita dalle parti sociali;
- 3) verifica (risoltasi con valutazione negativa) se il fatto addebitato, oltre ad essere riconducibile alle disposizioni della contrattazione collettiva che consentono l'irrogazione del licenziamento, fosse
- 4) la prosecuzione del rapporto pregiudizievole per gli scopi aziendali, con particolare riferimento alla diligente attuazione degli obblighi assunti.

Il licenziamento come sanzione sproporzionata

CORTE D'APPELLO DI BRESCIA, SEZIONE LAVORO, SENTENZA N. 280 DEL 2 NOVEMBRE 2022

La lavoratrice impugna il licenziamento intimato dalla società per giusta causa ritenendolo illegittimo, in quanto sproporzionato

I giudici, in primo luogo, hanno accertato quale era stato il comportamento incriminante. Secondo quanto rilevato, la lavoratrice aveva cancellato un grosso ordine dalla cassa senza darne comunicazione alla cucina e, in due distinte occasioni, aveva "accomodato" i prodotti mancanti, scrivendoli su pezzi di carta anziché sugli scontrini. Inoltre, la stessa aveva scartato alcuni panini anzitempo. Come sottolineato dal Collegio Giudicante

i comportamenti sopra elencati non integravano le fattispecie richiamate dalla società per legittimare il recesso. Nello specifico, la società riteneva che le condotte della ricorrente ricadessero nel "rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica di inquadramento" e nell'"accertata insubordinazione verso i superiori accompagnata da

comportamento oltraggioso” (art. 213, lett. i) e l) del CCNL FIPE). Come continuava la Corte, il licenziamento risultava sicuramente sproporzionato rispetto alle condotte adottate dalla lavoratrice. Queste, infatti, rappresentavano inadempimenti degli obblighi di diligenza nell'esecuzione delle mansioni lavorative, rilevanti dal punto di vista disciplinare e punibili con sanzioni conservative, meno gravi di quella espulsiva.

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, SENTENZA, N. 11958 DEL 7 MAGGIO 2025

La vicenda trae origine da un controllo interno attivato dall'azienda tramite una società di investigazioni, che aveva riscontrato ripetute anomalie nella gestione delle operazioni di cassa da parte del dipendente, tali da determinare l'avvio del procedimento disciplinare e il successivo licenziamento per giusta causa. Il provvedimento espulsivo viene impugnato giudizialmente dal dipendente. Mentre il Tribunale accoglieva il ricorso del dipendente, annullando il provvedimento datoriale e condannando quest'ultimo al pagamento della relativa indennità risarcitoria, la Corte d'Appello di Palermo, in riforma della sentenza di primo grado, ha accolto il reclamo proposto dalla società e rigettato integralmente l'impugnazione del lavoratore.

La Suprema Corte ha rigettato il ricorso, confermando integralmente la decisione impugnata. E' stato infatti evidenziato che, ai fini della legittimità del licenziamento per giusta causa, non è necessario fornire la prova di un'appropriazione indebita in senso stretto, essendo sufficiente l'esistenza di condotte che, per la loro gravità, oggettiva e soggettiva, siano idonee a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario.

Nel caso in esame, la reiterata omissione delle registrazioni contabili e la mancata emissione degli scontrini, in assenza di una giustificazione plausibile, integra un comportamento doloso che, anche in assenza di un danno patrimoniale significativo,

compromette la futura affidabilità del lavoratore nello svolgimento delle proprie mansioni.

La Corte ha, inoltre, ribadito che il principio di proporzionalità deve essere valutato non solo con riferimento al danno economico effettivo, ma anche alla natura e alla frequenza delle violazioni, nonché al ruolo ricoperto dal dipendente. In tal senso, è irrilevante la modesta entità delle somme coinvolte, essendo preminente l'esigenza di tutela dell'integrità del rapporto fiduciario, soprattutto in presenza di condotte ripetute nel tempo e riferibili con certezza al lavoratore.

In conclusione, secondo la Cassazione, la mancanza della registrazione di operazioni di cassa e il mancato rilascio di scontrini fiscali, anche per importi modesti, possono costituire giusta causa di licenziamento qualora siano espressione di un atteggiamento volontario, reiterato e lesivo dell'obbligo di fedeltà, idoneo a incrinare in via definitiva la fiducia del datore di lavoro. Non occorre, pertanto, la prova specifica dell'appropriazione indebita, essendo sufficiente la presenza di condotte che inducano a dubitare della correttezza futura dell'adempimento.

Il licenziamento per giusta causa per “scarso rendimento”

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA N. 9453 DEL 6 APRILE 2023

Il lavoratore ha impugnato il licenziamento per giusta causa intimato da parte della società per “scarso rendimento”. Nelle fasi del processo, il licenziamento era stato confermato, seppur tramutato da licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

I giudici della Suprema Corte hanno affermato che, nel licenziamento per scarso rendimento del lavoratore, rientrante nel tipo del licenziamento per giustificato motivo soggettivo, il datore di lavoro - cui spetta l'onere della prova - non può limitarsi a

provare solo il mancato raggiungimento del risultato atteso o l'oggettiva sua esigibilità, ma deve anche provare che questi derivino dal colpevole negligente inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore, nell'espletamento della sua normale prestazione.

È corretta, quindi, la sentenza che conferma la legittimità del licenziamento, sulla scorta dell'accertamento che il lavoratore non versasse in una situazione nella quale gli era impossibile adempire correttamente alle proprie mansioni.

A proposito dello scarso rendimento, la Suprema Corte afferma che il mancato raggiungimento di un risultato prefissato non costituisce di per sé inadempimento, ove siano individuabili dei parametri per accettare se la prestazione sia eseguita con diligenza e professionalità medie, proprie delle mansioni affidate al lavoratore. Tuttavia, lo scostamento da questi parametri può costituire segno o indice di non esatta esecuzione della prestazione, sulla scorta di una valutazione complessiva dell'attività resa per un apprezzabile periodo di tempo. Pertanto, è stato ritenuto legittimo il licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento qualora sia provata, sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore stesso ed in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, un'evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente (ed a lui imputabile, in conseguenza dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento), tenuto conto della media attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione.



Licenziamento per altro lavoro durante la malattia

CASSAZIONE CIVILE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 23747 DEL 4 SETTEMBRE 2024

Un dipendente, benché in stato di malattia, svolge altra attività lavorativa utilizzando a tal fine, anche una mano infortunata sia per attività leggere come fumare, impiegare il telefono cellulare, salutare con la mano infortunata stringendo la mano dell'interlocutore, mantenere documenti etc, sia per attività lavorative più pesanti, come aprire e chiudere la porta del locale, sollevare sedie, anche con pezzi sovrapposti impilabili, sollevare tavoli, portare zaini e pacchi, aprire e chiudere la tenda parasole, aprire e chiudere la serranda del locale, caricare e scaricare masserizie dall'autovettura.

Per tale motivo viene licenziato dal primo posto di lavoro

Come sottolineato dalla Suprema Corte, in materia di licenziamento disciplinare intimato per lo svolgimento di altra attività, lavorativa o extralavorativa, durante l'assenza per malattia del dipendente, grava sul datore di lavoro la prova che la malattia in questione sia simulata ovvero che la predetta attività sia potenzialmente idonea a pregiudicare o ritardare il rientro in servizio del dipendente medesimo.

Nello specifico la giusta causa di licenziamento per lo svolgimento di attività lavorativa durante lo stato di malattia deve essere valutata con riferimento alla concreta idoneità dell'attività a pregiudicare la guarigione del lavoratore. È necessario un giudizio "ex ante" sulla compatibilità dell'attività lavorativa con la natura della patologia riscontrata.

Nel caso di specie il lavoratore aveva svolto attività del tutto prive di rilevanza e solo in quattro episodi era stato visto fare azioni ritenute dal datore pericolose (come spostare dall'esterno all'interno un tavolino a tre gambe e poi alcune sedie).

Proprio per questo la Corte ha considerato tali azioni insignificanti, ai fini di pregiudicare o ritardare la guarigione ed il rientro in servizio, in quanto si trattava di cd. attività "lavorative" svolte a distanza di circa sette mesi dall'infortunio consistito nella distorsione di due dita della mano e a pochi giorni dalla fine del periodo di diagnosticata inabilità, ritenendo così illegittimo il licenziamento.

Licenziamento ed assistenza con permessi ex art. 33 L. n. 104/1992

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 24130 DEL 9 SETTEMBRE 2024

Una lavoratrice è stata licenziata da parte della società datrice per un utilizzo improprio dei permessi dei permessi ex art. 33 L. n. 104/1992, al fine di assistere la madre, portatrice di handicap grave. Nello specifico, la lavoratrice ha fatto compere presso mercati locali dedicando solo alcune ore all'assistenza della madre mentre, in un'altra circostanza, la lavoratrice non è uscita dalla propria residenza.

Come ribadito dalla Cassazione, l'assenza dal lavoro per la fruizione del permesso deve porsi in relazione diretta con l'esigenza per il cui soddisfacimento il diritto stesso è riconosciuto, ossia l'assistenza al disabile. Ove il nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile manchi del tutto non può riconoscersi un uso del diritto coerente con la sua funzione e dunque si è in presenza di un uso improprio ovvero di un abuso del diritto.

Però la Corte ha sottolineato come i permessi ex art. 33, comma 3, L. n. 104/1992, da un lato, sono delineati quali permessi giornalieri (tre al mese), e non su base oraria o cronometrica, e, dall'altro, possono essere fruiti "a condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno", ma per assistere, in forme non specificate, segnatamente in termini infermieristici o di

accompagnamento, una "persona con handicap in situazione di gravità". Di conseguenza, è illegittimo il licenziamento del lavoratore per abuso dei permessi assistenziali se risulta che tali permessi sono stati utilizzati.

Proprio per questo la Corte ha considerato tali azioni insignificanti, ai fini di pregiudicare o ritardare la guarigione ed il rientro in servizio, in quanto si trattava di cd. attività "lavorative" svolte a distanza di circa sette mesi dall'infortunio consistito nella distorsione di due dita della mano e a pochi giorni dalla fine del periodo di diagnosticata inabilità, ritenendo così illegittimo il licenziamento.



Licenziamento ed assistenza con permessi ex art. 33 L. n. 104/1992

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 24130 DEL 9 SETTEMBRE 2024

Una lavoratrice è stata licenziata da parte della società datrice per un utilizzo improprio dei permessi dei permessi ex art. 33 L. n. 104/1992, al fine di assistere la madre, portatrice di handicap grave. Nello specifico, la lavoratrice ha fatto compere presso mercati locali dedicando solo alcune ore all'assistenza della madre mentre, in un'altra circostanza, la lavoratrice non è uscita dalla propria residenza.

Come ribadito dalla Cassazione, l'assenza dal lavoro per la fruizione del permesso deve porsi in relazione diretta con l'esigenza per il cui soddisfacimento il diritto stesso è riconosciuto, ossia l'assistenza al disabile. Ove il nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile manchi del tutto non può riconoscersi un uso del diritto coerente con la sua funzione e dunque si è in presenza di un uso improprio ovvero di un abuso del diritto.

Però la Corte ha sottolineato come i permessi ex art. 33, comma 3, L. n. 104/1992, da un lato, sono delineati quali permessi giornalieri (tre al mese), e non su base oraria o cronometrica, e, dall'altro, possono essere fruiti "a condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno", ma per assistere, in forme non specificate, segnatamente in termini infermieristici o di accompagnamento, una "persona con handicap in situazione di gravità". Di conseguenza, è illegittimo il licenziamento del lavoratore per abuso dei permessi assistenziali se risulta che tali permessi sono stati utilizzati conformemente alla finalità di assistenza, purché vi sia un nesso causale tra la fruizione del permesso e l'attività di assistenza,

Questa attività non deve essere necessariamente svolta presso la residenza del disabile né nelle stesse ore dell'attività lavorativa.

Inoltre, non può configurarsi un abuso dei permessi previsti dalla L. n. 104/1992 nel comportamento di una lavoratrice che, durante i permessi per l'assistenza alla madre, si assenta per svolgere brevi attività personali, tra cui acquisti per sé o per il familiare.

Pertanto è illegittimo il licenziamento del lavoratore per abuso dei permessi assistenziali se risulta che tali permessi sono stati utilizzati conformemente alla finalità di assistenza, purché vi sia un nesso causale tra la fruizione del permesso e l'attività di assistenza.

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 23185 DEL 12 AGOSTO 2025.

Un lavoratore viene licenziato per giusta causa dopo che l'azienda ha scoperto tramite agenzia investigativa che nel corso di tre giorni di permesso fruiti ai sensi della L. 104/92 per assistere la madre, il dipendente in realtà si era recato al mare con il figlio. Sulla base di questi elementi, il datore di lavoro ha contestato l'abuso di tali permessi, ritenendo che il lavoratore non avesse prestato alcuna assistenza, procedendo di conseguenza al suo licenziamento disciplinare.

La Corte d'Appello ha accolto il ricorso del dipendente, evidenziando che il datore non aveva fornito prove sufficienti per dimostrare un utilizzo fraudolento del permesso.

La Cassazione, nel confermare la pronuncia di merito, rileva che l'onere della prova circa l'uso improprio o fraudolento da parte del lavoratore dei permessi cui ha diritto - quale fatto posto a fondamento del licenziamento per giusta causa o della sanzione disciplinare irrogata dal datore - è a carico del datore.

Per la sentenza, nel caso di specie, non solo parte datoriale non ha assolto detto onere, ma il dipendente ha anche provato di aver prestato assistenza alla madre disabile durante le ore notturne, ossia nel lasso temporale in cui la stessa, per particolari ragioni mediche, ne necessitava. Invero, secondo i Giudici di legittimità, non è richiesto che l'assistenza debba essere prestata necessariamente in

corrispondenza dell'orario di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto svolgere, posto che si tratta di un diritto che non ha siffatta limitazione temporale nella legge.

Su tali presupposti, la Suprema Corte rigetta il ricorso proposto dalla società, confermando l'illegittimità dell'impugnato recesso.

Licenziamento per critiche all'azienda

CORTE DI CASSAZIONE, SEZ. LAVORO, ORDINANZA DELL'08/11/2024, N. 28828

Un lavoratore è stato licenziato per aver "condiviso" e "pubblicato" sulla sua bacheca virtuale Facebook espressioni ritenute lesive dell'immagine aziendale. Contro tale provvedimento, il lavoratore impugna il licenziamento

Come rilevato da parte della Cassazione, il contenuto social diffuso da parte del lavoratore non aveva un riferimento neanche indiretto nei confronti del proprio datore di lavoro. Nello specifico, i giudici avevano rilevato che il lavoratore, mediante un post su Facebook, esortava unicamente a vedere una serie televisiva in cui si criticava in generale il settore economico in cui la sua azienda opera ovvero la ristorazione

Nell'ambito di un licenziamento disciplinare per la condivisione di un post su Facebook, in assenza di riferimenti diretti o indiretti al datore di lavoro attuale e in mancanza di lesione alla sua reputazione, il licenziamento è da ritenere illegittimo.



Licenziamento per ingiurie

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA N. 21103 DEL 24 LUGLIO 2025

Una lavoratrice apostrofa un suo diretto superiore con un epiteto volgare, rifiutandosi di eseguire un ordine impartito da quest'ultimo e il tutto in presenza di un'altra dipendente ed è licenziata. La lavoratrice impugna il licenziamento per giusta causa intimatole, chiedendo la reintegra nel posto di lavoro e il pagamento della relativa indennità risarcitoria.

Il Tribunale aveva accolto il ricorso della lavoratrice, ritenendo il licenziamento illegittimo in quanto sproporzionato, dovendosi il fatto contestato ricondurre tra quelli punibili con sanzione conservativa ai sensi del CCNL applicato al rapporto.

La Cassazione, nel confermare la pronuncia di merito, afferma che la Corte territoriale aveva ampiamente motivato la propria decisione sulla sussistenza della giusta causa, conformandosi ai principi elaborati dalla giurisprudenza di legittimità per l'applicazione dell'art. 2119 c.c.

La Corte territoriale, in particolare, aveva correttamente valutato la gravità intrinseca dell'epiteto rivolto a un superiore gerarchico, non come mero "diverbio", bensì come insubordinazione qualificata dall'ingiuria e dal rifiuto di adempiere, comportamento che incide direttamente sulla funzionalità e sulla gerarchia aziendale, considerando altresì il contesto in cui era stato pronunciato (reazione a una disposizione del superiore gerarchico), alla presenza di un'altra dipendente, che ne accentua la gravità e la platealità, e la sussistenza di un atteggiamento di sfida e disprezzo verso l'autorità. Quindi, aveva ritenuto che tale condotta, per la sua natura oggettivamente grave, fosse idonea a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario, a prescindere dalla longevità del rapporto o da asserite condizioni personali della lavoratrice, elementi che sono stati comunque presi in considerazione e ritenuti non determinanti.

Dunque, nel caso in esame, la Corte di Cassazione ha affermato che l'uso di un linguaggio offensivo si configura come una forma di insubordinazione, sottolineando che ciò che incide è la modalità con cui viene espressa l'offesa.

Sulla base di queste motivazioni, la Corte di Cassazione ha respinto il ricorso presentato dalla dipendente.

Licenziamento per fruizione illegittima dei permessi sindacali

CORTE DI CASSAZIONE, SEZ. LAVORO, ORDINANZA DEL 12/11/2024, N. 29135

Un rappresentante sindacale, licenziato per utilizzo illegittimo dei permessi sindacali, impugna il provvedimento.

Come affermato da parte della Cassazione, anche se il diritto al permesso in capo al dirigente sindacale provinciale ha natura di diritto potestativo, nondimeno allo stesso datore di lavoro spetta il diritto al controllo per accettare l'effettiva partecipazione dei sindacalisti, fruitori di tali permessi, alle riunioni degli organi direttivi nazionali o provinciali (Cass11759/2003).

La Suprema Corte, ribadendo come in questo caso non sono utilizzabili i rilievi secondo cui un dirigente sindacale può prendere permessi sindacali per svolgere attività che, "pur non riconducibili allo schema della riunione sindacale, rientrano comunque nell'ambito di quelle proprie dell'incarico sindacale ricoperto".

Nel caso in esame, invece, il risultato dell'istruttoria è stato totalmente diverso e precisamente in termini di uso del permesso sindacale (per due giorni di seguito) per soddisfare esigenze prettamente ed esclusivamente personali e familiari.

La Corte ha respinto inoltre la ricostruzione del lavoratore che aveva equiparato l'uso fraudolento di permessi all'assenza ingiustificata, dovendo, secondo lo stesso, dar luogo quindi ad una sanzione conservativa. Tuttavia, la Cassazione ha ribadito che la

Licenziamento e trasferimento illegittimo

CORTE DI CASSAZIONE, SEZ. LAVORO, ORDINANZA DEL 09/12/2024, N. 31551

Un dipendente, a seguito di un trasferimento in un'altra sede di lavoro, contesta l'illegittimità del provvedimento e rifiuta di svolgere la propria opera di lavoro presso la nuova sede. Per quest'azione viene licenziato. In tema di trasferimento adottato in violazione dell'art. 2103 cod. civ., l'inadempimento datoriale non legittima in via automatica il rifiuto del lavoratore ad eseguire la prestazione lavorativa. Ricorda la Corte che il contratto di lavoro rimane pur sempre un contratto a prestazioni corrispettive e, di conseguenza, trova applicazione il disposto dell'art. 1460, comma 2, cod. civ. alla stregua del quale la parte adempiente può rifiutarsi di eseguire la prestazione a proprio carico solo ove tale rifiuto, avuto riguardo alle circostanze concrete, non risulti contrario alla buona fede.

Tale assunto, fa sì che, una volta violato il canone di buona fede il datore sia legittimato ad effettuare il licenziamento. La Cassazione ha altresì negato la tesi secondo cui il suo inadempimento (che aveva poi dato luogo al licenziamento per assenza ingiustificata) non era totale ma andava correlato ad un provvedimento illegittimo di trasferimento e, dall'altro, che non erano state considerate le sue esigenze familiari ed economiche.

In conclusione, la Suprema Corte ha confermato la legittimità del licenziamento irrogato al ricorrente per assenza ingiustificata dal lavoro.



Licenziamento del Disabile

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA 02/07/2024, N. 18094

Un lavoratore disabile, assunto obbligatoriamente in quanto iscritto negli elenchi di cui alla legge n. 68/99, viene licenziato per giustificato motivo oggettivo rappresentato dalla esternalizzazione del servizio a cui era adibito. La Corte d'Appello, ritiene che dalle prove fornite fosse emersa la sussistenza della soppressione del posto di lavoro cui era addetto il lavoratore licenziato in quanto affidato a ditta esterna; ritiene che, nel caso di specie, la possibilità di repêchage dovesse essere esclusa, tenuto conto della circostanza che, da un lato, il lavoratore non era in possesso dei necessari titoli abilitativi per svolgere le nuove mansioni, né aveva esperienze pregresse nelle mansioni impiegatizie oltre all'impossibilità, dal punto di vista fisico, a svolgere le mansioni alternative.

La Cassazione ha ribadito come la tutela delle persone con disabilità assunte obbligatoriamente imponga al datore di lavoro l'applicazione delle modalità procedurali previste dall'art. 10 comma 3 della L. n. 68 del 1999 per accettare la compatibilità delle mansioni affidate al lavoratore con lo stato fisico dello stesso e valutare eventualmente un reinserimento nell'ambito aziendale attraverso gli "accomodamenti ragionevoli". Tale procedura non può essere surrogata da una valutazione unilaterale da parte del datore riguardante l'incompatibilità della condizione fisica del lavoratore con altre mansioni disponibili.

La società ha proceduto al licenziamento di disabile assunto obbligatoriamente al di fuori della procedura prevista dall'art. 10, comma 3, L. n. 68 del 1999. Tuttavia, come ribadito dalla Suprema Corte, ove il licenziamento sia determinato dall'aggravamento dell'infermità che ha dato luogo al collocamento obbligatorio, esso è legittimo solo ove vi sia l'accertamento dell'apposita commissione medica competente prevista dalla L. n. 104 del 1992, cui spetta

altresì la verifica dell'impossibilità di reinserire, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, il disabile all'interno dell'azienda, anche nel caso di aggravamento delle condizioni fisiche causate da infermità diversa da quella che ha determinato l'assunzione (v. Cass. n. 14284 del 2014);

La Cassazione continua dicendo che la verifica di tali condizioni è categoricamente riservata alla competenza della apposita commissione, che valuta le condizioni stesse in funzione della maggior tutela riservata ai disabili" (in termini: Cass. n. 15269 del 2012; conf. Cass. n. 8450 del 2014); tale percorso vincolato dalla legge non può essere surrogato neanche dal giudizio di inidoneità alla mansione espresso dal medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria esercitata a mente del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. In conclusione, il datore di lavoro può risolvere il rapporto di lavoro della persona con disabilità assunta obbligatoriamente, nel caso di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, solo nel caso in cui la speciale commissione integrata di cui all'art. 10, comma 3, L. 12 marzo 1999, n. 68, accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro; tra le significative variazioni dell'organizzazione del lavoro rientra anche l'ipotesi in cui il datore di lavoro sopprima il posto cui è assegnato il disabile e occorra verificare se questi possa essere riutilizzato in azienda in altre mansioni compatibili con il suo stato di salute.

Stante quanto appena affermato, la Cassazione ha dichiarato il licenziamento illegittimo.



Licenziamento per insubordinazione

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA DEL 04/07/2024,
N. 18296

Un dipendente rifiuta di svolgere le sue mansioni, adducendo ragioni contraddittorie e poi ragioni di salute, ignorando altresì i ripetuti inviti del suo diretto superiore, causando successivamente con la sua condotta illeciti amministrativi e, conseguentemente, esponendo il suo datore di lavoro a sanzioni pecuniarie. Di conseguenza viene licenziato. Il dipendente ha successivamente contestato il recesso datoriale affermando come null'altro avesse compiuto oltre al rifiuto di adempiere ad un suo dovere giustificato, peraltro, da uno stato di malessere. Nel caso in esame, la Cassazione ha affermato come, in tema di licenziamento disciplinare, la nozione di insubordinazione non possa essere limitata al rifiuto di adempimento delle disposizioni dei superiori, ma ricomprende qualsiasi comportamento atto a pregiudicare l'esecuzione e il corretto svolgimento delle suddette disposizioni nel quadro dell'organizzazione aziendale (Cass. n. 13411/2020).

La giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, di quello della fiducia che deve necessariamente sussistere fra le parti, il che va stabilito con riferimento non al fatto astrattamente in sé considerato, bensì agli aspetti concreti di esso, afferenti alla natura e alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, nonché alla portata soggettiva del fatto stesso, cioè alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi ed all'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo, in quanto, trattandosi della più grave delle sanzioni applicabili al lavoratore, ad essa può procedersi solo quando, attraverso una attenta considerazione di tutte le circostanze del caso concreto, qualsiasi altra sanzione risulti insufficiente a tutelare l'interesse

dell'azienda, rispetto al comportamento del lavoratore medesimo (per tutte, Cass. 6749/1982). La previsione, poi, in sede di contrattazione collettiva, di specifiche inadempienze del lavoratore subordinato come giusta causa di licenziamento, non esime il giudice dalla necessità di accertare, anche d'ufficio, in concreto la reale gravità del comportamento di quest'ultimo,

La condotta del lavoratore ha integrato, nel caso di specie, un comportamento articolato e complesso, di natura commissiva ed omissiva, che non può inquadrarsi nel mero rifiuto ad adempire alle direttive dell'impresa ovvero in una correlata condotta finalizzata unicamente a pregiudicare il corretto svolgimento delle disposizioni aziendali, bensì in un atteggiamento volutamente ostruzionistico, non ragionevole e non disponibile, potenzialmente foriero di conseguenze pregiudizievoli e pericolose per la salute pubblica: in quanto tale, costituente senza dubbio una grave negazione del vincolo fiduciario.

Per questo, i giudici hanno ritenuto sussistente la giusta causa del licenziamento.



Licenziamento per recidiva

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA DEL 25/07/2024,
N. 20698

Ad una lavoratrice è stata fatta una contestazione disciplinare, indicando una serie di comportamenti tali, secondo la parte datoriale, da giustificare il licenziamento per giusta causa. La stessa dipendente ha poi contestato il licenziamento, ritenendo che i comportamenti da lei tenuti (effettuazione di riprese sul luogo di lavoro senza autorizzazione datoriale; utilizzo non efficiente delle risorse aziendali senza fornire una spiegazione al datore di lavoro) non giustificassero una sanzione espulsiva. Dopo la dichiarazione di illegittimità della sanzione nei gradi precedenti, la società datrice faceva ricorso in Cassazione.

Come afferma la Suprema Corte, in caso di contestazione circa la valutazione sulla proporzionalità della condotta addebitata fatta da parte del giudice del grado precedente - che è il frutto di selezione e di valutazione di una pluralità di elementi - la parte ricorrente (in questo caso la parte datrice) non solo non può limitarsi ad invocare una diversa combinazione di detti elementi o un diverso peso specifico di ciascuno di essi, ma deve denunciare l'omesso esame di un fatto avente, ai fini del giudizio di proporzionalità, valore decisivo, nel senso che l'elemento trascurato avrebbe condotto ad un diverso esito della controversia con certezza.

Non sono certamente tali i precedenti disciplinari, non contestati quali recidiva, che rappresentano al più uno degli elementi da valutare ai fini dell'integrazione della giusta causa di recesso, che, come noto, sono molteplici (gravità dei fatti addebitati, portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, circostanze in cui sono state commessi, intensità dell'elemento intenzionale, etc.).

Di conseguenza, i precedenti disciplinari non contestati come recidiva rappresentano solo uno degli elementi da valutare ai fini dell'integrazione della giusta causa di recesso, non essendo

determinanti per determinare la legittimità sulla proporzionalità della sanzione.

In conclusione, la Cassazione respingeva il ricorso della datrice, ritenendo la sanzione irrogata eccessiva.

Licenziamento e demansionamento

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA N. 30543 DEL 18 OTTOBRE 2022

Una cuoca di una mensa richiede la dichiarazione di illegittimità del licenziamento e l'annullamento delle sanzioni disciplinari, per aver rifiutato di svolgere le mansioni che le erano state assegnate a seguito del suo demansionamento.

Nella vicenda in esame, i giudici avevano, in primo luogo, ricostruito la situazione che aveva condotto al licenziamento. Alla lavoratrice, assunta come cuoca, e come tale tenuta all'approntamento dei pasti relativi all'utenza, nonché a tutte le attività indispensabili a consentire la preparazione e l'assunzione dei cibi, era stato addebitato di essersi rifiutata, nel mese di maggio 2014, di portare le colazioni in classe, con comportamento reiterato e recidivo.

Come chiarito da parte della Cassazione, il licenziamento per giusta causa ai sensi dell'art. 213 lett. i) del CCNL FIPE, ossia “per rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica d'inquadramento”, è illegittimo qualora il rifiuto del dipendente di svolgere le prestazioni lavorative sia conforme a correttezza e buona fede.

Nel caso in esame, la lavoratrice, dopo essere stata demansionata, aveva cercato un confronto con i responsabili aziendali per una soluzione di tipo organizzativo. Al contrario, l'adibizione della determinanti per determinare la legittimità sulla proporzionalità della sanzione. In conclusione, la Cassazione respingeva il ricorso della datrice, ritenendo la sanzione irrogata eccessiva.

Licenziamento per rifiuto di mansioni inferiori

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 19556 DEL 15 LUGLIO 2025

Un lavoratore inquadrato come un quadro impugna davanti al giudice del lavoro il proprio licenziamento per GMO, intimato dall'azienda dopo che, per evitare il recesso, gli era stato proposto ricoprire mansioni corrispondenti al primo livello di inquadramento previsto dal CCNL, con conseguente retribuzione inferiore.

La Suprema Corte nella sentenza in esame riafferma un principio consolidato (Cass. SS.UU n. 7755/1998) secondo cui la permanente impossibilità della prestazione lavorativa può oggettivamente giustificare il licenziamento ex art. 3 L. n. 604 del 1966 sempre che non sia possibile assegnare il lavoratore a mansioni non solo equivalenti, ma anche inferiori. Detto principio si fonda sull'assunto razionale dell'oggettiva prevalenza dell'interesse del lavoratore al mantenimento del posto di lavoro, rispetto alla salvaguardia di una professionalità che sarebbe comunque compromessa dall'estinzione del rapporto.

La Suprema Corte ha quindi affermato che il datore “*prima di intimare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, è tenuto a ricercare possibili situazioni alternative e, ove le stesse comportino l'assegnazione a mansioni inferiori, a prospettare al prestatore il demansionamento, in attuazione del principio di correttezza e buona fede, potendo recedere dal rapporto solo ove la soluzione alternativa non venga accettata dal lavoratore*”.

Secondo i Giudici di legittimità, ove il lavoratore non accetti detta possibilità, il datore può ben recedere dal rapporto, dunque, la Corte di Cassazione conclude per il rigetto del ricorso con condanna del lavoratore al pagamento delle spese di lite.

Licenziamento e gravidanza

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, SENTENZA DELL'11 NOVEMBRE 2021, N. 33368

Una lavoratrice agisce contro il licenziamento intimato durante lo stato di gravidanza, in esito a procedura collettiva ex L. n. 223 del 1991. Il datore di lavoro era stato peraltro in precedenza messo a conoscenza di tale stato ma riteneva invocabile l'ipotesi di cui al D. Lgs. n. 151 del 2001, art. 54, comma 3, lett. b), riguardante la deroga al divieto di licenziamento della lavoratrice in gravidanza per cessazione dell'attività aziendale, nonostante in concreto fosse cessato solo un ramo dell'azienda.

La fattispecie del caso in esame è regolata dal D. Lgs. n. 151 del 2001, art. 54, che sancisce il divieto di licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza al compimento di un anno di età del figlio, con le eccezioni di cui al comma 3, tra le quali si colloca quella relativa alla "cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta".

Secondo la Cassazione, la norma, come già osservato da numerosi precedenti (Cass. civ. 18/05/2005, n. 10391, in motivazione indica che solo in caso di cessazione dell'attività dell'intera azienda è possibile il collocamento in mobilità della lavoratrice madre, in quanto il D. Lgs. n. 151 del 2001, art. 54, comma 3, lett. b) prevede la non applicabilità del divieto di licenziamento di cui al comma 1 nell'ipotesi chiara di "cessazione dell'attività dell'azienda" alla quale la lavoratrice è addetta.



Trattandosi di norma che pone un'eccezione ad un principio di carattere generale (e cioè quello fissato dall'art.54, comma 1, di divieto del licenziamento della lavoratrice che si trovi nelle condizioni ivi specificate), afferma la Suprema Corte che essa non può che essere di stretta interpretazione e non è suscettibile di interpretazione estensiva o analogica. Tale soluzione interpretativa si impone, del resto, anche alla luce della considerazione che essa appare come quella maggiormente idonea a garantire gli interessi, anche di rilievo costituzionali, cui è finalizzata e la disciplina in tema di tutela della maternità nonché a scoraggiare possibili condotte elusive della parte datoriale che per sottrarsi agli oneri connessi al periodo di tutela potrebbe essere indotta a trasferimenti della lavoratrice presso autonome strutture aziendali destinate alla chiusura.

Per queste ragioni, la Cassazione ha respinto la tesi del datore di lavoro (parte ricorrente), che riteneva tale disciplina applicabile alle ipotesi di cessione di un solo ramo d'azienda, e ha confermato la sentenza d'Appello che annullava il licenziamento.

Il licenziamento Collettivo e cambio d'appalto

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA N. 9650 DELL'11 APRILE 2023

Un lavoratore, licenziato nell'ambito di una procedura di cambio d'appalto, impugnava il licenziamento intimatogli, ritenendolo illegittimo per nullità della procedura prescritta dalla L. n. 223 del 1991, in materia di licenziamento collettivo.

Nel caso in esame, i Giudici della Cassazione hanno effettuato delle riflessioni interessanti in materia di licenziamento collettivo in caso di cambio appalto.

Nel caso in esame, si chiedeva l'applicazione della disciplina del licenziamento collettivo ex art. 24 della L. n. 223/1991, che prevede, in ipotesi di riduzione o trasformazione di attività o

lavoro nelle aziende con più di 15 dipendenti, la possibilità di poter effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa Provincia.

Tuttavia, la Suprema Corte, ha segnalato che l'applicazione della disposizione sopracitata sia espressamente esclusa dal D.L. n. 112 del 2008, art. 7, comma 4-bis. Quest'ultima afferma che "nelle more della completa attuazione della normativa in materia di tutela dei lavoratori impiegati in imprese che svolgono attività di servizi in appalto e al fine di favorire la piena occupazione e di garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori, l'acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a seguito del subentro di un nuovo appaltatore, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui alla L. 23 luglio 1991, n. 223, art. 24, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori riassunti dall'azienda subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative o a seguito di accordi collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative".

La disposizione da ultimo citata prevede che i lavoratori impiegati siano riassunti dall'azienda subentrante "a parità" di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, oppure che siano riassunti a seguito di accordi collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Ne deriva che, solo nella ricorrenza di tali presupposti, la situazione costituisce sufficiente garanzia per i lavoratori, risultandone la posizione adeguatamente tutelata, ed esonera l'impresa dal rispetto dei requisiti procedurali richiamati dalla L. n. 223 del 1991, art. 24.

Licenziamento e carcerazione preventiva

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA DEL 07 OTTOBRE 2024, N. 26208

Un lavoratore era stato sottoposto ad un provvedimento di restrizione della libertà personale (arresti domiciliari), poi tramutato, dopo dieci mesi, in obbligo di firma quotidiano; ciò aveva comportato la sospensione del rapporto di lavoro e la mancata prestazione lavorativa per il periodo di 1 anno. L'azienda aveva comunicato la risoluzione del rapporto, atteso che, anche in seguito alla modifica della misura cautelare, detta condizione risultava incompatibile con l'organizzazione aziendale. Successivamente, il lavoratore aveva impugnato il licenziamento.

Come affermato dalla Corte, la sottoposizione del lavoratore a carcerazione preventiva (anche per fatti estranei al rapporto di lavoro) non costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali.

Allo stesso modo, tale situazione consente il licenziamento per giustificato motivo oggettivo ove non persista l'interesse del datore di lavoro a ricevere le ulteriori prestazioni del dipendente, senza che sia configurabile, inoltre, a carico del datore di lavoro, l'obbligo del cd. Repêchage

È bene sottolineare come per la Cassazione, la sussistenza o meno dell'interesse del datore di lavoro a ricevere le prestazioni dal dipendente deve essere valutato in base ad un giudizio ex ante, tenuto conto di ogni circostanza rilevante ai fini della determinazione della tollerabilità dell'assenza tra cui:

le dimensioni dell'impresa;

il tipo di organizzazione tecnico-produttiva;

le mansioni del dipendente;

il già maturato periodo di sua assenza;

la ragionevolmente prevedibile ulteriore durata dell'impedimento;

la possibilità di affidare temporaneamente ad altri le mansioni senza necessità di nuove assunzioni.

Per queste ragioni, dato il prolungato periodo di assenza confligente rispetto alle esigenze aziendali, la Corte riteneva legittimo il recesso datoriale.

Licenziamento per mancato rilascio dello scontrino fiscale

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, SENTENZA, N. 11958 DEL 7 MAGGIO 2025

La vicenda trae origine da un controllo interno attivato dall'azienda tramite una società di investigazioni, che aveva riscontrato ripetute anomalie nella gestione delle operazioni di cassa da parte del dipendente, tali da determinare l'avvio del procedimento disciplinare e il successivo licenziamento per giusta causa. Il provvedimento espulsivo veniva impugnato giudizialmente dal dipendente. Mentre il Tribunale accoglieva il ricorso del dipendente, annullando il provvedimento datoriale e condannando quest'ultimo al pagamento della relativa indennità risarcitoria, la Corte d'Appello di Palermo, in riforma della sentenza di primo grado, ha accolto il reclamo proposto dalla società e rigettato integralmente l'impugnazione del lavoratore.

La Suprema Corte ha rigettato il ricorso, confermando integralmente la decisione impugnata. Ha infatti evidenziato che, ai fini della legittimità del licenziamento per giusta causa, non è necessario fornire la prova di un'appropriazione indebita in senso stretto, essendo sufficiente l'esistenza di condotte che, per la loro gravità, oggettiva e soggettiva, siano idonee a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario.

Nel caso in esame, la reiterata omissione delle registrazioni contabili e la mancata emissione degli scontrini, in assenza di una giustificazione plausibile, integra un comportamento doloso che, anche in assenza di un danno patrimoniale significativo, compromette la futura affidabilità del lavoratore nello svolgimento delle proprie mansioni.

La Corte ha, inoltre, ribadito che il principio di proporzionalità deve essere valutato non solo con riferimento al danno economico effettivo, ma anche alla natura e alla frequenza delle violazioni, nonché al ruolo ricoperto dal dipendente. In tal senso, è irrilevante la modesta entità delle somme coinvolte, essendo preminente l'esigenza di tutela dell'integrità del rapporto fiduciario, soprattutto in presenza di condotte ripetute nel tempo e riferibili con certezza al lavoratore. In conclusione, secondo la Cassazione, la mancanza della registrazione di operazioni di cassa e il mancato rilascio di scontrini fiscali, anche per importi modesti, possono costituire giusta causa di licenziamento qualora siano espressione di un atteggiamento volontario, reiterato e lesivo dell'obbligo di fedeltà, idoneo a incrinare in via definitiva la fiducia del datore di lavoro. Non occorre, pertanto, la prova specifica dell'appropriazione indebita, essendo sufficiente la presenza di condotte che inducano a dubitare della correttezza futura dell'adempimento.

Licenziamento e comunicazione del provvedimento

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 15987 DEL 15 GIUGNO 2025

La Corte d'Appello conferma l'inammissibilità del ricorso del lavoratore per decorso del termine dall'impugnazione del licenziamento, stante la presunzione di conoscibilità dell'atto recettizio operante nel momento in cui questo perviene all'indirizzo del destinatario. In particolare, secondo il giudice di merito, il non avere avuto dalla madre convivente, che aveva ricevuto la lettera di licenziamento, la comunicazione del recapito della stessa non era idoneo ad integrare quell'evento eccezionale ed estraneo alla volontà dell'interessato idoneo a consentire, se provato, il superamento della presunzione di conoscibilità dell'atto recettizio operante nel momento in cui questo perviene all'indirizzo del destinatario.

Nell'esaminare il ricorso proposto dal lavoratore, la Corte ha richiamato il proprio orientamento (cfr. Cass. S.U. n. 23874/2024) secondo il quale la conoscenza legale di cui all'art. 1335 c.c. è la risultante di una equivalenza giuridica tra conoscenza e conoscibilità fissata in relazione alla regolare ricezione dell'atto al domicilio del destinatario e «*di una presunzione iuris tantum suscettibile di prova contraria (...) presunzione che può essere vinta dimostrando che, per fatti oggettivi ed incolpevoli, nonostante l'atto sia pervenuto nel luogo di destinazione, lo stesso non sia entrato nella sfera di conoscibilità del destinatario, come si desume dallo stesso tenore letterale dell'art. 1335 c.c., che, nell'indicare quale debba essere la prova contraria che il destinatario è tenuto a dare, fa riferimento alla "impossibilità di aver notizia" e non alla conoscenza effettiva dell'atto né, tanto meno, alla sua comprensione*».

Dunque, la prova contraria alla presunzione, che il destinatario deve offrire per vincere la stessa, si deve muovere su un piano oggettivo e riguardare circostanze che attengano, non alle condizioni soggettive del ricevente, bensì a fattori esterni ed oggettivi che, in quanto attinenti al collegamento del soggetto con il luogo di consegna, siano idonei ad escludere la conoscenza nei termini intesi dal legislatore, ossia, sostanzialmente, la conoscibilità dell'atto.

Non avendo il lavoratore fornito detta prova, la Suprema Corte rigetta il ricorso dal medesimo proposto e conferma la sua decadenza dall'impugnativa del recesso.





I PERMESSI ED I CONGEDI GENITORIALI

Permessi e congedi genitoriali sono un diritto sociale di grande rilevanza, necessari per le esigenze di vita comune e sostegno alla genitorialità, in un contesto molto criticato nella nostra nazione che vede un inverno demografico di fortissima evidenza che svuota il nostro paese di giovani. Basti pensare che negli ultimi vent'anni l'Italia ha perso quasi un milione di giovani sino a 14 anni e ben 2,5 milioni di giovani tra i 15 ed i 34 anni. E non è una guerra , ma la denatalità che toglie anche al settore della somministrazione di alimenti e bevande, notoriamente rivolto all'occupazione giovanile. Occorrono politiche di incentivazione alla natalità ed al sostegno alle famiglie, perché la mancanza di disponibilità di mano d'opera del settore dipende certamente da un mismatch tra lavoratori e competenze richieste, ma anche molto dalla crisi demografica. In ogni caso nel rapporto sinallagmatico del contratto di lavoro questi diritti sono spesso oggetto di contenzioso, anche sulle unioni civili tra persone dello stesso sesso. e portati all'attenzione dei Tribunali, che la pensano così.

Congedi parentali ed altre attività lavorative

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, SENTENZA, N. 2618 DEL 4 FEBBRAIO 2025

Il lavoratore, durante il periodo di congedo parentale, ha intrapreso un'attività di compravendita di autovetture, senza darne preventiva comunicazione al datore di lavoro. L'attività svolta, era emersa all'esito di una verifica effettuata da un'agenzia investigativa incaricata dalla società datrice.

La Cassazione, nella sentenza in commento, ha confermato la legittimità del licenziamento per giusta causa nei confronti di un lavoratore che, fruendo del congedo parentale, aveva intrapreso un'attività lavorativa parallela, così configurando un abuso di tale diritto.

Rileva, preliminarmente, che il congedo parentale ha l'obiettivo di assicurare il diritto del figlio di godere dell'assistenza materiale ed affettiva di entrambi i genitori nei primi anni di vita. Per la sentenza, si tratta di un diritto potestativo del dipendente, rispetto al quale la posizione del datore è di mera soggezione, nel senso che a quest'ultimo non è consentito di rifiutare unilateralmente la fruizione del congedo e neppure di dilazionarla.

Secondo i Giudici di legittimità, la compressione dell'iniziativa datoriale ed il sacrificio imposto alla collettività in relazione ai costi sociali ed economici connessi alla fruizione del congedo parentale, giustificano una valutazione particolarmente rigorosa, sotto il profilo disciplinare, della condotta del lavoratore che si sia sostanziata nello sviamento dalle finalità proprie dell'istituto e nell'utilizzazione strumentale dello stesso per la realizzazione di obiettivi ad esso del tutto estranei. Pertanto, l'abuso del congedo legittima la sanzione espulsiva, venendo in rilievo un comportamento che, oltre che costituire una grave violazione del dovere di fedeltà gravante sul lavoratore, è connotato da evidente un disvalore sociale alla luce dei costi sociali ed economici connessi.

Congedi parentali nelle Unioni Civili

TRIBUNALE DI MILANO, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA DEL 12 NOVEMBRE 2020

Una lavoratrice, unita civilmente con una donna, con cui aveva provveduto al riconoscimento del loro figlio davanti all'Ufficiale di Stato Civile, agisce in giudizio per ottenere la dichiarazione della natura discriminatoria del mancato riconoscimento, da parte del suo datore di lavoro, del congedo parentale (ex art. 32 D. Lgs. n. 151 del 2001).

Il caso in esame ha portato il giudice ad effettuare importanti riflessioni sull'estensione della disciplina dei congedi parentali.

Come infatti evidenziato, la L. n. 76/2016 sulla regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e sulla disciplina delle convivenze (c.d. legge Cirinnà), per quanto attiene alle unioni civili, non contiene una disciplina relativa ai profili della filiazione.

Allo stesso modo, secondo il giudice, in virtù di quanto risultava dalla documentazione dello Stato Civile, non era possibile mettere in discussione il legame genitoriale esistente tra la ricorrente e il bambino. Dell'esistenza di tale documentazione anagrafica, secondo il Tribunale, avrebbe dovuto tenere conto anche il datore di lavoro, a fronte dell'istanza di congedo parentale presentata dalla ricorrente. Lo stesso datore si sarebbe dovuto limitare a prendere atto dell'attestazione fornita e a riconoscere il congedo parentale richiesto, senza entrare nel merito del diritto alla genitorialità della ricorrente. D'altronde, secondo il giudice, a fronte di analoga documentazione fornita da parte di un genitore eterosessuale, non lo avrebbe certo fatto: da questo, secondo il giudice, discendeva la natura discriminatoria del suo comportamento.

Interrogato sul caso da parte della ricorrente, l'INPS aveva detto che, nel caso della copresenza di una madre naturale e di una madre che ha effettuato riconoscimento, ex art. 254 c.c., come "altra madre" dello stesso figlio davanti all'Ufficiale di stato civile con conseguente registrazione dell'atto amministrativo:

alla madre biologica doveva essere riconosciuta la tutela della maternità ed il congedo parentale ex art.32 co. 1 lett. a) D. Lgs. n. 151 del 2001;

all'altra madre, allo stesso modo, doveva essere riconosciuto il diritto al congedo parentale ex art. 32 co. 1 lett. b) D. Lgs. n. 151 del 2001, nel pieno rispetto dei limiti di coppia delineati nel suddetto articolo per le coppie eterosessuali.

Il giudice ha aderito completamente a tale interpretazione. È stato, infatti, evidenziato come il dato letterale della norma di cui all'art. 32 co. 1 lett. b) D. Lgs. n. 151 del 2001, faccia riferimento al padre

lavoratore, enunciando che il congedo spetta "al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2". Nel caso di specie, tale dato letterale doveva essere superato. Infatti, proprio il congedo parentale di cui alla lettera b) andava riconosciuto alla ricorrente, in quanto quello di cui all'art. 32 co. 1 lett. a) D. Lgs. n. 151 del 2001 non poteva che essere riconosciuto alla madre biologica, dato il suo rapporto con il congedo di maternità. Tale lettura della norma era l'unica che poteva rivelarsi utile ai fini del riconoscimento in concreto del diritto della ricorrente, non essendo previsti dalla legge, allo stato, altri casi di congedo parentale, con specifico riguardo alla situazione delle famiglie con genitori dello stesso sesso.

Alla luce di tutto quanto argomentato, dunque, doveva essere riconosciuto il diritto di poter usufruire del congedo parentale da parte della lavoratrice.

Permessi o assenze ingiustificate

CORTE D'APPELLO ROMA, SEZIONE LAVORO, SENTENZA DEL 2 MAGGIO 2023, N. 1397

Una lavoratrice è stata licenziata per giusta causa intimatole per ripetute assenze ingiustificate. La lavoratrice aveva, in seguito, impugnato il licenziamento, adducendo che quei giorni di assenza fossero in realtà coperti da congedo parentale e/o straordinario. Nello specifico, la dipendente aveva giustificato le assenze dal lavoro sull'assunto, poi rivelatosi non veritiero in primo grado, di aver già presentato all'INPS le istanze di congedo parentale e/o straordinario, mentre invece aveva inoltrato dette istanze dopo aver in concreto usufruito dei congedi e dopo che il datore di lavoro le aveva chiesto di produrre le relative ricevute. Pertanto, per otto giorni elencati nella lettera di addebito, l'assenza risultava ingiustificata, con l'ulteriore conseguenza che in detti periodi la

ricorrente aveva percepito gli indennizzi senza averne avuto diritto. Il giudice ha osservato che i congedi parentali, disciplinati dal D. Lgs. n. 151/2001, hanno la generale finalità di promuovere il sostegno della maternità e della paternità, concedendo il diritto ad assentarsi dal lavoro fino a un certo complessivo numero di mesi, percependo nel contempo un'indennità pagata dall'INPS e anticipata dal datore di lavoro, mantenendo l'anzianità di servizio e ottenendo l'accredito della contribuzione figurativa.

La Suprema Corte aveva affermato in passato (Cass. n. 509/2018) che, alla stregua di tale disciplina, il congedo parentale, ex D. Lgs. n. 151/2001, è configurabile come un diritto potestativo, caratterizzato da un comportamento con cui il titolare realizza da solo l'interesse tutelato e a cui fa riscontro, nell'altra parte, una mera soggezione alle conseguenze della dichiarazione di volontà. Tale diritto, in particolare, viene esercitato, con l'onere del preavviso, sia nei confronti del datore di lavoro nell'ambito del contratto di lavoro subordinato, con la conseguente sospensione della prestazione del dipendente, sia nei confronti dell'ente previdenziale nell'ambito del rapporto assistenziale che si costituisce ex lege per il periodo di congedo, con il conseguente obbligo del medesimo ente di corrispondere l'indennità. Per l'esercizio di tale diritto è necessario il rispetto di taluni oneri formali, fermo restando che la natura potestativa di tale diritto non determina mera discrezionalità e arbitrario nel suo esercizio da parte del lavoratore e non esclude la sindacabilità e il controllo da parte del Giudice degli atti mediante i quali la prerogativa viene esercitata. Si ricava allora che, quando il lavoratore chiede di fruire del congedo parentale, titola la sua assenza dal lavoro a un particolare e composito istituto, che fa sorgere specifici obblighi a carico del datore di lavoro e dell'INPS, a condizione però che siano stati assolti nei confronti dei soggetti debitori puntuali e distinti oneri, in specie di comunicazione al datore di lavoro e di domanda amministrativa all'INPS, quest'ultima

senza dubbio da presentare prima della fruizione del beneficio.

Ha rilevato allora la Corte che la lavoratrice, quando si era assentata dal lavoro nei predetti giorni, aveva assolto soltanto l'onere di preavvisare il datore di lavoro dell'assenza, ma non quello di inoltrare previamente la domanda all'INPS per la concessione della prestazione previdenziale. Era del pari evidente, per il Collegio, che la lavoratrice aveva comunicato al datore di lavoro di aver già inoltrato la domanda all'INPS di congedo straordinario e che la lavoratrice avesse percepito dal datore di lavoro, in relazione ai predetti giorni, le indennità di legge, anticipate dal datore.

Secondo il Collegio, si trattava di condotte riferibili nella loro materialità alla lavoratrice e alla stessa del tutto rimproverabili, in quanto discostatesi in modo evidente dalle regole di diligenza e prudenza che il caso concreto le avrebbe richiesto di rispettare. Si trattava altresì di violazioni che hanno consistenza disciplinare (art. 2106 c.c.), costituendo inadempimento dell'obbligo di eseguire esattamente la prestazione di lavoro (art. 2104, co. 1c.c.), nonché dell'obbligo di operare con fedeltà nei riguardi del datore di lavoro, essendo condotte idonee, anche solo in potenza, a pregiudicare gli interessi dell'impresa (art. 2105 c.c.. V., ex multis, Cass. n. 8711/2017)

Circa il fatto che la ricorrente avesse diritto alla fruizione di detti congedi tanto che l'INPS avrebbe negato soltanto la corresponsione della prestazione economica, ha osservato la Corte che l'istituto del congedo parentale rinvia a una fattispecie tipica che attribuisce al lavoratore uno specifico titolo giustificativo della mancata prestazione di lavoro, cui sono connaturati plurimi obblighi datoriali anche riferibili al rapporto contributivo con l'INPS, a suo volta tenuto per legge a sopportare il costo economico di tale assenza.

Dunque, se è vero che il datore di lavoro non ha discrezionalità nel concedere o meno al dipendente il congedo familiare, è altrettanto vero che il diritto del lavoratore ad assentarsi dal lavoro per tale titolo va commisurato a questa fattispecie complessa, che ha una ben precisa causa unitaria, con la conseguenza che, soltanto ove la fattispecie si sia perfezionata, allora la mancata prestazione lavorativa non assurge al rango d'inadempimento e non fa sorgere la conseguente responsabilità.

Per i motivi sopra esposti, la Corte d'Appello respingeva il ricorso e confermava la legittimità del licenziamento.



Summer Wilson
234 E34, My town
Manhattan NY
12345

Danny Afternoon
10 Downing Street
London
Greater London
SW1A 2AA

I TRASFERIMENTI

Le aziende multi localizzate operano spesso trasferimenti di dipendenti da una sede all'altra. Questo risponde a criteri funzionali ed organizzativi, ma può anche sottendere una intenzione punitiva che molto spesso viene impugnata e finisce all'attenzione dei Tribunali che si esprimono come segue.

Legittimità di un trasferimento con Legge 104/1992

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA 1° SETTEMBRE 2022, N. 25836

Una dipendente agisce nei confronti della società datoriale per ottenere la declaratoria di illegittimità del trasferimento presso altra sede e del successivo licenziamento intimatole.

La lavoratrice aveva esposto di aver ricevuto la comunicazione della società secondo cui avrebbe dovuto prendere servizio presso la nuova sede entro 20 giorni. Nonostante avesse ottenuto dall'INPS il riconoscimento del diritto a beneficiare dei permessi di cui alla L. n. 104 del 1992 per prestare assistenza alla madre invalida e ne avesse dato comunicazione alla società, le era stata mossa una contestazione disciplinare per aver goduto di permessi di cui alla L. n. 104 del 1992 e di ferie senza previo accordo con il datore di lavoro nonché per essersi presentata al lavoro presso la sede precedente anziché presso la nuova sede di lavoro. La lavoratrice aveva presentato giustificazioni ma, alla fine, era stata licenziata.

Con l'ordinanza in esame, i giudici della Cassazione hanno affrontato il tema della legittimità del trasferimento imposto ad una lavoratrice dedita all'assistenza della madre affetta da handicap (cd. Caregiver).

Nel caso in commento, la Suprema Corte ha confermato quanto detto dai giudici di merito, i quali avevano negato il diritto alla lavoratrice a godere di tali permessi.

La titolarità di questi permessi, infatti, non è automatica allo stato di disabilità del familiare. Per poter verificare la sussistenza di tale diritto, si deve verificare in fatto la serietà e la rilevanza dell'handicap della persona a cui si deve prestare assistenza, bilanciando in seguito da un lato la necessità di assistenza e, dall'altro, le contrapposte esigenze produttive sottese al trasferimento.

In tema di trasferimento del lavoratore che assiste un familiare disabile grave, la Cassazione ha affermato che le esigenze "assistenziali" devono essere provate dal lavoratore e possono essere superate nel caso in cui il datore di lavoro provi l'esistenza di esigenze aziendali effettive ed urgenti tali da poter essere contrapposte a quelle di assistenza. Infatti, a fronte della natura e del grado di infermità psicofisica del familiare assistito, il datore di lavoro deve provare la sussistenza di esigenze aziendali effettive ed urgenti al trasferimento, insuscettibili di essere diversamente soddisfatte.

Secondo i giudici della Cassazione, inoltre, è da ritenersi legittimo il licenziamento intimato al lavoratore, nell'ipotesi in cui, congiuntamente:

- non dia seguito al trasferimento in altra sede disposto dal datore di lavoro;
- goda di permessi per assistenza al familiare disabile senza previo accordo con il datore;
- ricorra l'accertamento negativo in fatto della serietà e rilevanza dell'handicap sofferto dal parente del lavoratore, con riferimento allo specifico profilo della necessità di assistenza, anche avuto riguardo alle contrapposte esigenze produttive del datore sottese al trasferimento.

Trasferimento per assistenza ex lege 104/1992

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA DEL 10 MAGGIO 2023, N. 26343

La lavoratrice conviene in giudizio il datore di lavoro per ottenere l'assegnazione alla sede di lavoro nella città residenza del congiunto portatore di handicap, o comunque alla sede di lavoro più vicina alla residenza, ai sensi della L. n. 104 del 1992, art. 33 comma 5. La Corte d'Appello di Roma dichiara il suo diritto ad essere trasferita presso la sede di lavoro sita nel comune del congiunto, ovvero in altro in regione, città o comune ad esso prossimo.

Secondo la Cassazione, il diritto del lavoratore che assiste un disabile in situazione di gravità di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio di cui alla L. n. 104 del 1992, art. 33, comma 5, va interpretato nel senso che tale diritto può essere esercitato, al ricorrere delle condizioni di legge, oltre che al momento dell'assunzione, anche nel corso del rapporto di lavoro. Tanto si desume, secondo la Corte, sia dal tenore letterale della norma che dalla funzione solidaristica della disciplina, posta a tutela ed a garanzia dei diritti del soggetto portatore di handicap.

La disposizione della L. n. 104 del 1992, art. 33 comma 5, secondo la Suprema Corte, deve essere interpretata in termini costituzionalmente orientati - alla luce della Cost., art. 3 comma 2, dell'art. 26 della Carta di Nizza e della Convenzione delle Nazioni del 13.12.2006 sui diritti dei disabili, ratificata con L. n. 18 del 2009 - in funzione della tutela della persona disabile (cfr. Cass. 7.6.2012 n. 9201); le misure previste dall'art. 33 comma 5 devono intendersi come razionalmente inserite in un ampio complesso normativo - riconducibile al principio sancito dalla Cost., art. 3 comma 2 - che deve trovare attuazione mediante meccanismi di solidarietà che, da un lato, non si identificano esclusivamente con l'assistenza familiare e, dall'altro, devono coesistere con altri valori costituzionali (cfr. da ultimo Cass. n. 24015/2017). Ne consegue che le posizioni

giuridiche soggettive in capo agli interessati, proprio per il loro fondamento costituzionale e di diritto sovranazionale, vanno individuate quali diritti soggettivi (e non interessi legittimi) ma richiedenti, di volta in volta, un bilanciamento necessario di interessi, con il relativo onere probatorio in capo al datore di lavoro (cfr. sull'onere probatorio Cass. 18/02/2009 n. 3896) (cfr. Cass. 22/03/2018 n. 7120).

Secondo la Cassazione, il diritto al trasferimento ai sensi della L. n. 104 del 1992, art. 33, comma 5, deve essere, comunque, pur sempre compatibile con le "esigenze economiche, produttive o organizzative" del datore di lavoro, esigenze cui tale diritto resta subordinato e con le quali esso deve essere necessariamente coordinato e non è sufficiente la vacanza del posto a cui il lavoratore richiedente, familiare dell'handicappato, aspira. Tale condizione esprime una mera potenzialità, che assurge ad attualità soltanto con la decisione organizzativa di coprire la vacanza. In sostanza il diritto non si configura come assoluto ed illimitato, in quanto l'inciso "ove possibile" contenuto nella L. n. 104 del 1992, art. 33 comma 5 postula un adeguato bilanciamento degli interessi in conflitto.

Nel caso in esame la Corte territoriale si era proprio ispirata a tali principi: la società datrice non aveva dato la prova che nel bilanciamento delle esigenze organizzative tra la sede chiesta e quella ricoperta vi fossero ragioni tali da precludere il trasferimento della lavoratrice in posizione di particolare tutela, essendo la stessa, in maniera incontestabile, titolare del diritto ad ottenere un avvicinamento al disabile da lei assistito.

Ha respinto pertanto la richiesta opposizione del datore di lavoro.

Le motivazioni del trasferimento

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA DEL 23 OTTOBRE 2024, N. 27506

Un dipendente impugna il licenziamento disciplinare, intimato dalla società datrice che gli aveva contestato l'assenza ingiustificata per non essersi presentato presso la nuova sede di lavoro dove era stato trasferito. Il controllo giurisdizionale delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive che legittimano il trasferimento del lavoratore subordinato deve essere diretto ad accertare che vi sia corrispondenza tra il provvedimento adottato dal datore di lavoro e le finalità tipiche dell'impresa e non può essere dilatato fino a comprendere il merito della scelta operata dall'imprenditore.

Quest'ultima, inoltre, non deve presentare necessariamente i caratteri dell'inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una delle possibili scelte, tutte ragionevoli, che il datore di lavoro può adottare sul piano tecnico, organizzativo e produttivo.

In questo senso, è insindacabile sia la valutazione di idoneità rispetto allo scopo di migliorare l'assetto produttivo e organizzativo dell'impresa, sia la scelta imprenditoriale tra più soluzioni organizzative così come quella del lavoratore da trasferire.

Da questo punto di vista, sono insindacabili:

- sia la valutazione di idoneità della scelta rispetto allo scopo di migliorare l'assetto produttivo e organizzativo dell'impresa;
- sia la scelta imprenditoriale tra più soluzioni organizzative così come quella del lavoratore da trasferire, salvo che risulti diversamente disposto dalla contrattazione collettiva e salva altresì l'applicazione dei principi generali di correttezza e buona fede.
- È sufficiente a giustificare il suddetto provvedimento la sussistenza anche di una soltanto delle molteplici ragioni addotte, che sia autonomamente rilevante secondo la ratio della norma di previsione senza necessità che il datore di lavoro dimostri anche la inevitabilità del provvedimento stesso sotto il profilo della sicura inutilizzabilità del dipendente presso la sede di provenienza.

Per questa ragione, la Corte rigettava le pretese del dipendente.



L'APPRENDISTATO

L'apprendistato è la forma di lavoro con formazione unanimemente riconosciuto come il toccasana del settore per una formazione pratica che nel mondo del pubblico esercizio, nel quale sussistono grandissimi pezzi di artigianalità (anche senza arrivare a pasticcerie e gelaterie, dove la stessa è un must) per avere la forza lavoro giusta per il lavoro da svolgere.

Purtroppo, gli aspetti agevolatori dal punto di vista economico/contributivo danno ingresso a simulazioni piuttosto frequenti dove l'aspetto formativo mutuabile con i minori oneri non viene curato e solo questi ultimi rappresentano l'aspetto desiderabile.

Un istituto di altissima valenza lavorativa viene così ridotto a residuale e l'istituto è ben al sdi sotto delle sue potenzialità, ragion per cui il settore si ferisce da solo e gli imprenditori abbandonano la cultura d'impresa, all'inseguimento di un profitto di certo sempre più risicato, ma accorciando la vita della loro impresa.

All'apprendistato lavorativo deve necessariamente affiancarsi lo sviluppo della cultura imprenditoriale.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a causa mista, dal momento che, ad un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, si aggiunge un rapporto formativo. Infatti, il datore di lavoro è obbligato a fornire al lavoratore, nel corso dell'apprendistato, un'adeguata formazione che deve essere finalizzata al conseguimento di un titolo di studio o di una determinata qualifica professionale.

Occorre scrivere il piano formativo, da redigere contemporaneamente alla lettera di assunzione.

Dal lato pratico, una volta chiariti quali sono i punti fermi che il datore di lavoro deve tener presente (sovrintendenza del tutor aziendale; equiparazione fra formazione teorica e pratica) le Corti richiamate hanno ribadito come tale obbligo possa essere adempiuto dal datore con diverse modalità, a patto che la

formazione impartita sia idonea all'acquisizione di una professionalità e competenze adeguate.

Per in mancanza segue contestazione ed i Tribunali vengono investiti delle stesse ed esprimono la loro posizione per quanto segue.

L'apprendistato e la disciplina

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, SENTENZA DEL 3 FEBBRAIO 2020, N. 2365

Un dipendente, assunto con contratto di apprendistato della durata di 30 mesi, ha ricevuto comunicazione di una disdetta anticipata dal contratto di apprendistato a seguito delle numerose lamentele ricevute e del suo mancato apprendimento professionale. Il dipendente sottolinea la violazione, da parte della società datrice, della L. n. 300 del 1970, art. 7, per il mancato rispetto delle prescrizioni procedurali. Tuttavia, la società ritiene che la specialità del rapporto di lavoro in regime, di conseguenza, che lo stesso potesse essere interrotto, in caso di giusta causa, non con il licenziamento, ma con un atto di recesso ai sensi dell'art. 2119 c.c., non dovendosi applicare le tutele previste per il lavoratore dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori".

La Corte ribadito che:

- nel periodo di svolgimento dell'apprendistato il rapporto è "assimilabile" a quello di lavoro subordinato;
- la causa del contratto di apprendistato caratterizzato dalla funzione formativa si sovrappone ma non assorbe quella del rapporto di lavoro subordinato;
- durante il tirocinio il rapporto è assoggettato alla disciplina prevista per i licenziamenti individuali; ne discende coerente l'applicabilità anche nella fase dell'apprendistato, e salvo il recesso al termine però del periodo contrattualmente prestabilito, della L. n. 300 del 1970, art. 7.

Di conseguenza, Una volta pronunciato il principio di diritto, secondo cui "Al rapporto di lavoro in apprendistato si applicano le garanzie procedurali dettate dalla L. n. 300 del 1970, art. 7, in ipotesi di licenziamento disciplinare nel quale il datore di lavoro addebiti all'apprendista un comportamento negligente ovvero, in senso lato, colpevole", la Cassazione ha così accolto il ricorso del dipendente.

La formazione nell'apprendistato

CORTE D'APPELLO DI MILANO, SEZIONE LAVORO, SENTENZA DEL 22 MARZO 2021, N. 100

un apprendista, licenziato oralmente, impugna il licenziamento e chiede anche, per il periodo in cui aveva prestato la sua attività presso il datore, la dichiarazione di nullità del contratto di apprendistato per mancata formazione e la conversione in contratto di lavoro a tempo indeterminato, con le conseguenti differenze retributive che gli spettavano.

Pe la Corte d'Appello, nel contratto di apprendistato l'attività formativa è compresa nella causa negoziale ed è modulabile in relazione alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni che il lavoratore è chiamato a svolgere, nel senso che può assumere maggiore o minore rilievo a seconda che si tratti di lavoro di elevata professionalità o di semplici prestazioni di mera esecuzione. Inoltre, continuava la Corte, l'attività formativa può atteggiarsi con anticipazione della fase teorica rispetto a quella pratica o viceversa, purché idonea a raggiungere lo scopo del contratto, rappresentato dall'inserimento effettivo nel lavoro di impresa mediante l'acquisizione di una professionalità adeguata (Cass. 13 luglio 2017 n.17373; Cass. 13 febbraio 2012 n.2015).

Prosegue la Corte dicendo che l'onere della prova sull'adempimento da parte del datore di lavoro dell'obbligo formativo grava su quest'ultimo, in virtù dei principi sulla

degli oneri probatori in tema di inadempimento contrattuale.

Dal momento che nel caso di specie alcuna circostanza era stata allegata in ordine al contenuto ed alla durata della formazione impartita all'apprendista, la Corte accoglieva le istanze del lavoratore.

Teoria e pratica nella formazione

TRIBUNALE DI MILANO, SEZIONE LAVORO, SENTENZA DEL 27 SETTEMBRE 2022, N. 2185

Un lavoratore richiede nell'ambito dell'impugnazione del licenziamento che gli è stato irrogato, che venga accertata l'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e non di un rapporto di apprendistato, dal momento che si riteneva non fosse stata impartita adeguata formazione.

Nel caso in esame, il Tribunale ha affermato che lo scopo del contratto di apprendistato è quello di favorire un ingresso guidato dei giovani nel mondo del lavoro, attraverso un supporto che dia loro anche gli strumenti per apprendere una determinata professionalità. Nella formazione da impartire, è consentito al datore di lavoro l'uso di una circoscritta discrezionalità nel realizzare il programma di formazione, discrezionalità che si traduce nella possibilità di alternare la fase teorica con la fase pratica tenendo conto delle esigenze dell'impresa. Tuttavia, tale discrezionalità non può mai spingersi fino ad eliminare una delle due fasi dalla esecuzione del contratto, atteso che entrambe sono coessenziali.

Quanto poi all'assenza della formazione esterna (circostanza provata), il Tribunale ha considerato che il rapporto, si era svolto in un particolare periodo storico-sanitario (emergenza da Covid 19) che ha comportato la chiusura di molte attività, la sospensione dell'attività didattica in presenza e, da novembre (DPCM 3 novembre 2020), il collocamento della regione Lombardia nella

"zona rossa" con tutte le implicazioni conseguenti. Poteva, quindi, dirsi che il fatto che il datore di lavoro non avesse offerto al dipendente una formazione esterna fosse giustificato. Per tutte le ragioni sopra riportate, la Corte ha affermato che il contratto di apprendistato sottoscritto tra le parti doveva ritenersi valido.

Il tutor nell'apprendistato

TRIBUNALE DI FIRENZE, SEZIONE LAVORO, SENTENZA DEL 30 SETTEMBRE 2021

L'apprendista chiede la conversione da apprendistato in contratto di lavoro subordinato ordinario, a causa del mancato assolvimento degli obblighi formativi. Nello specifico, la formazione avveniva anche tramite persone esterne e non direttamente da parte del Tutor. Sotto il profilo formale, la stessa lamentava anche che il contratto avesse avuto durata inferiore ai 36 mesi previsti dal CCNL Turismo del 2010 e di dover essere destinataria di un livello di inquadramento finale pari al II livello del CCNL sopra richiamato, rispetto al III cui era invece inquadrato. Nello specifico, la dipendente:

- era stata assunta con contratto di apprendistato, con livello iniziale corrispondente al V livello e finale corrispondente al III;
- svolgeva in autonomia attività di gestione della mensa e di relazione con i clienti, attività di approvvigionamento della merce, e di direzione e gestione delle pratiche amministrative, attività di gestione del personale e di vendita di buoni pasto, inoltre intratteneva rapporti con i fornitori.

Il Tribunale, nel trattare prima la questione legata all'obbligo di garantire un effettivo addestramento professionale finalizzato all'acquisizione, da parte dell'apprendista, di una qualificazione professionale (Cass., 14754/2014) ha affermato che tale obbligo può essere assolto tramite l'effettuazione di attività formative non

necessariamente provenienti dal tutor, purché sia sempre quest'ultimo il soggetto cui l'apprendista deve fare capo per le valutazioni circa le competenze acquisite. In altre parole, ciò che rileva è la reale ed effettiva realizzazione di un'attività di formazione in favore dell'apprendista conseguita in azienda.

In merito poi agli aspetti formali, come rilevato dai giudici, la legge individua la durata minima del contratto di apprendistato in 6 mesi. Di conseguenza la previsione dell'art. 54 CCNL del Turismo del 2010, che gradua la durata dei contratti di apprendistato in base al livello di inquadramento e, in particolare, fissa tale durata in 36 mesi per i livelli V e VI S non può essere intesa come fissazione della sua durata minima, dal momento che l'ipotesi in esame non rientrava tra quelle che, per legge, possono prevedere una diversa durata minima (vd. art. 42, comma 2, D. Lgs. 81.2015, che richiama gli artt. 43, comma 8 e 44, comma 5). Piuttosto, essa va considerata quale durata massima.

Sotto altro profilo, i giudici hanno poi affermato che, pur ritenendo errato l'inquadramento finale indicato in contratto (III livello, anziché II come sostenuto dalla ricorrente), la circostanza non avrebbe potuto in ogni caso determinare la nullità del contratto di apprendistato.

Poiché non si rinvenivano vizi formali, né inadempienze contrattuali, che giustificassero la trasformazione del rapporto del rapporto di apprendistato in ordinario rapporto subordinato a tempo indeterminato era da rigettare la domanda di declaratoria di nullità/illegittimità/inefficacia del contratto di apprendistato.

Piano formativo obbligatorio e firmato all'assunzione

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, SENTENZA DEL 24 APRILE 2023, N. 10826

Un lavoratore chiede di dichiarare l'invalidità del contratto di apprendistato, dal momento che i piani formativi non erano stati sottoscritti contestualmente al contratto medesimo; sostiene, inoltre, che i piani formativi individuali allegati ai contratti di lavoro non contengono alcuna concreta e valida individuazione del percorso formativo ovvero dello specifico programma di formazione attraverso cui si sarebbe pervenuti alla qualifica ed al bagaglio di conoscenze previste per la acquisizione della qualifica di Operatore di assistenza.

Il tema specifico affrontato dalla Cassazione è se il piano formativo, fermo il requisito della forma scritta, nello specifico osservata, possa essere contenuto in un documento esterno al contratto e non temporalmente ad esso contestuale.

A tale quesito, la Cassazione ha dato risposta negativa. Infatti, l'elemento formativo qualifica la causa stessa del contratto di apprendistato professionalizzante e ciò rende particolarmente stringente la necessità che la volontà negoziale del lavoratore, nell'accedere al tipo contrattuale in questione, si formi sulla base della piena consapevolezza del percorso formativo proposto e della sua idoneità a consentire l'acquisizione della qualifica alla quale l'apprendistato e finalizzato. Per questo, il piano formativo deve essere firmato contestualmente al contratto di apprendistato

Questa soluzione, inoltre, è quella maggiormente idonea a prevenire abusi della parte datoriale nella concreta configurazione del percorso formativo, una volta che il piano formativo individuale risulti cristallizzato nel documento contrattuale e non in un documento esterno al contratto.

A seguito di tali riflessioni, la Cassazione ha accolto il ricorso del lavoratore.

Apprendistato e agevolazioni contributive

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA DEL 25 GENNAIO 2021, N. 1510

L'INPS aveva eseguito un verbale ispettivo in cui dichiarava la decadenza dalle agevolazioni contributive previste a favore della società datrice di lavoro. Ciò in quanto l'apprendista non aveva partecipato alle attività di formazione esterna all'azienda.

La previsione della decadenza dalle agevolazioni contributive può ritenersi realizzata, per tutto il periodo di durata del contratto, solo nel caso in cui, sulla base della concreta vicenda, l'inadempimento dell'obbligo formativo, in capo al datore di lavoro, abbia un'obiettiva rilevanza, concretizzandosi:

nella totale mancanza di formazione, teorica e pratica; ovvero in una attività formativa carente o inadeguata rispetto agli obiettivi indicati nel progetto di formazione e quindi trasfusi nel contratto.

In questa seconda ipotesi, il giudice deve inoltre valutare la gravità dell'inadempimento, giungendo a dichiarare la decadenza dalle agevolazioni in discorso in tutti i casi di inosservanza degli obblighi di formazione di non scarsa importanza.

Secondo la Cassazione, quindi, non si può incorrere nella decadenza dalle agevolazioni contributive previste in circostanza di apprendistato, qualora sia lo stesso apprendista a non voler svolgere la formazione esterna.

Non essendosi verificato un inadempimento da parte del datore, il giudice ha accolto l'impugnazione di quest'ultimo.



L'ORARIO DI LAVORO

Nulla di più elastico nella pratica esecuzione del lavoro in un pubblico esercizio che l'orario, part time, full time, straordinari, lavoro supplementare, un puzzle a cui sono collegati oneri e diritti di datore di lavoro e lavoratori, che forse mal si attagliano alle esigenze dettate da una clientela sempre variabile di cui bisogna prevedere l'afflusso non sempre con molta facilità

S'aggiunga che l'orario è retribuito su base contrattuale con le relative maggiorazioni, ma molto spesso si aggiunge un fuori busta per le variabili foriero solo di problematiche e contestazioni anche dal punto di vista contributivo oltre che retributivo.

Ne deriva che molto spesso nascono le contestazioni ed i Tribunali così si pronunciano

Lavoro part time a fasce predeterminate

TRIBUNALE DI MILANO, SEZIONE LAVORO, SENTENZA DEL 29 LUGLIO 2021, N. 1630

Una lavoratrice è stata assunta con contratto part-time di 20 ore settimanali (4 ore al giorno, dal lunedì alla domenica, con una fascia oraria di 24 ore su 24). Dichiara che, per tutto il periodo di svolgimento del rapporto di lavoro oggetto di causa, non aveva mai avuto un orario di lavoro predeterminato con cadenza giornaliera, settimanale ed annuale, essendo invece il suo orario soggetto a continue modifiche settimanali operate dalla convenuta. I turni di lavoro sarebbero stati determinati con cadenza settimanale (la settimana prima per la settimana dopo), e sarebbero stati sempre diversi nell'ambito del complessivo arco temporale dalle 8,00 - 22,30, dal lunedì alla domenica (talvolta con assegnazione di orario dalle 8,00 alle 12,00, altre volte dalle 14,00 alle 18,00). In numerose circostanze, la società convenuta avrebbe comunicato alla ricorrente il turno di lavoro anche all'ultimo momento, ovvero poco prima dell'inizio del turno stesso, senza che vi fossero legittime clausole flessibili e/o elastiche. Deduceva, quindi,

l'illegittimità e/o nullità della mancata predeterminazione e/o mancata assegnazione di una puntuale collocazione dell'orario di lavoro part-time, con conseguente diritto al risarcimento del danno subito ed alla precisa indicazione temporale del proprio orario di lavoro a tempo parziale.

Per il Tribunale è legittima l'indicazione nei contratti di assunzione in part time delle sole fasce orarie, ma a condizione che si tratti di un "rinvio a turni programmati" e, quindi, a turni preventivamente individuati sino al momento del sorgere del rapporto di lavoro. In difetto, la mera indicazione di fasce orarie, non accompagnata da un programma di turni prestabilito e *ab origine* determinato, porrebbe il lavoratore alla mercé del potere datoriale di unilateralmente determinazione della collocazione oraria della prestazione lavorativa, in contrasto con le indicazioni fornite dalla Corte costituzionale nella pronuncia n. 210/1992, circa la necessità di garantire una programmazione dei tempi di vita e di lavoro del part timer, quale contrappeso rispetto al ridotto stipendio derivante dal rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le riferite frequenti variazioni dell'orario di lavoro della ricorrente, comunicate anche a ridosso del turno, principalmente in funzione delle esigenze della committenza e del flusso di traffico programmato, spesso in assenza di rispetto del preavviso minimo contemplato dalle clausole elastiche sottoscritte dalla stessa in corso di rapporto, configuravano reiterata violazione degli artt. 5, commi 2 e 3, D. Lgs. n. 81 del 2015.

Per espressa previsione dell'art. 10, comma 2, D. Lgs. n. 81 del 2015, inoltre, il Giudice ha il potere di provvedere alla determinazione delle modalità temporali dello svolgimento della prestazione della lavoratrice.

Tale potere, allo stesso modo, deve essere esercitato avendo riguardo alle responsabilità familiari del lavoratore, alla necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altre attività lavorativa nonché alle esigenze del datore di lavoro.

Per queste ragioni, il giudice ha accolto il ricorso della lavoratrice e ha rideterminato l'orario.

Trasformazione del part time in full time

TRIBUNALE DI ROMA, SEZIONE LAVORO, SENTENZA DEL 28 MARZO 2022, N. 2791

Una dipendente era stata assunta con contratto di lavoro a tempo indeterminato in modalità part time di 18 ore settimanali (3 ore per sei giorni a settimana), con mansioni di addetta ai servizi mensa e inquadramento al V livello CCNL Turismo Pubblici Esercizi, svolgendo mansioni di "addetta al nastro" per la preparazione dei vassoi pasti degenti. Si deduceva, tuttavia, che la dipendente fosse stata assegnata dal gennaio 2017 ai turni di lavoro 10.30/15.00 (con mezz'ora di pausa) o 16.30/21.00 (con mezz'ora di pausa) per sei giorni alla settimana (giorno di riposo a scalare). A causa di centinaia di ore di lavoro supplementare/straordinario svolte in modo continuativo dal 2017 al 2020, riteneva, ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. n. 81/2015 di aver diritto a ottenere per fatti concludenti la trasformazione del proprio rapporto di lavoro con part time a 24 ore settimanali dal gennaio 2017.

Nella sentenza in esame, il Tribunale partiva, in primo luogo, dal trattare la possibilità di trasformazione del contratto a tempo parziale in contratto a tempo pieno per "fatti concludenti". Come rilevato, rispetto alla precedente disciplina (art.3 D. Lgs. n. 61/2000, così come interpretato dalla Giurisprudenza) il D. Lgs. n. 81/2015, art. 4 e ss. nulla dispone sulla materia. Tuttavia, secondo giurisprudenza di legittimità sedimentata, è ammissibile tale trasformazione per fatti concludenti, a condizione che:

- (i) le parti, anche senza indicarlo per iscritto, abbiano ripetutamente osservato un orario di lavoro tipico del contratto full-time;
- (ii) che ciò non sia stato determinato da una specifica esigenza organizzativa dell'impresa, idonea a giustificare lo svolgimento di ore in più rispetto a quelle originariamente concordate e che sia conforme alle previsioni della contrattazione collettiva.

Il giudice del lavoro si è soffermato poi sul caso di specie: era stato acclarato che il sistematico e reiterato ricorso della ricorrente lavoratrice ad ore di lavoro supplementare (superiori al limite delle 180 ore annue, previste dal CCNL di riferimento, e al limite del 25% delle ore settimanali, previsto dal D. Lgs. n. 81/2015) non fosse dovuto ad imprevedibili e temporanee esigenze aziendali, ma da carenze strutturali dell'organico. Accertato dunque l'orario di lavoro di fatto svolto dalla ricorrente, il Tribunale ha dichiarato il diritto della stessa alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale da 18 ore a 24 ore settimanali con inquadramento al livello V CCNL di settore a decorrere dal gennaio 2017 e il diritto di percepire, da tale data, il relativo trattamento economico con condanna della resistente al pagamento delle eventuali differenze retributive.

Distribuzione dell'orario

CORTE D'APPELLO DI ROMA, SEZIONE LAVORO, SENTENZA DEL 5 AGOSTO 2022, N. 3148

Il datore di lavoro richiede sia accertata la legittimità della sanzione disciplinare della sospensione di due giorni dal lavoro e dalla retribuzione irrogata ad una dipendente. Nello specifico, quest'ultima era stata assunta prima in regime full-time e successivamente in modalità di lavoro parziale. Nel 2016 era stato contestato alla lavoratrice di non aver osservato l'orario di lavoro comandato in alcune giornate, benché con un ordine di servizio le fosse stata comunicata la diversa durata dei turni di lavoro (orario

del turno 8:00-14:00, in luogo del precedente orario del turno 7:00-13:00). La lavoratrice aveva giustificato la propria condotta affermando sia di aver ritenuto in buona fede che le modifiche della turnazione riguardassero il solo personale occupato a tempo pieno e sia di non aver ricevuto alcun rimprovero in tal senso, cosa che le avrebbe consentito di adeguarsi alle nuove disposizioni datoriali. Non avendo fornito giustificazioni idonee, era stata irrogata alla dipendente la sanzione disciplinare della sospensione di due giorni dal lavoro e dalla retribuzione.

Come affermato dalla Corte d'Appello, in tema di rapporto di lavoro part-time, la distribuzione temporale della prestazione lavorativa ridotta deve avere carattere convenzionale non solo nelle ipotesi in cui sussista una espressa pattuizione in ordine alla sua collocazione temporale (cd. clausola rigida), ma anche quando ne sia prevista soltanto la durata complessiva e l'accordo, circa la distribuzione della prestazione lavorativa, possa rilevarsi di fatto dall'adesione del lavoratore ad uno piuttosto che ad altro turno di lavoro.

Si deve quindi escludere, in base ad una lettura costituzionalmente conforme dell'art. 5 della L. n. 863/1984, l'ammissibilità di pattuizioni che espressamente attribuiscano al datore di lavoro il potere di variare unilateralmente la collocazione temporale della prestazione lavorativa. Siffatti accordi, infatti, toglierebbero al lavoratore la possibilità di programmare altre attività, con le quali integrare il reddito ricavato dal lavoro a tempo parziale, e che legittima, da sola, la percezione, dal singolo rapporto di lavoro, di una retribuzione inferiore a quella "sufficiente" ex art. 36 Cost.

La condotta della lavoratrice, quindi, non costituiva insubordinazione, ma era anzi coerente con gli obblighi di buona fede e correttezza contrattuale su di lei gravanti, dacché, a fronte dell'inadempimento della società datrice agli obblighi che le facevano carico *ex lege*, la dipendente ha comunque adempiuto la prestazione di lavoro giusta la durata del turno che, in concreto,

costituiva regolamento negoziale condiviso tra i contraenti, posto che l'orario di servizio 7:00 - 13:00 era da tempo da costei osservato e dalla società richiesto, orario che quindi avrebbe potuto essere modificato soltanto convenzionalmente.

Per queste ragioni, la Corte ha ritenuto la sanzione disciplinare illegittima.

Il contratto scritto

TRIBUNALE DI ROMA, SEZIONE LAVORO, SENTENZA DEL 15 MAGGIO 2023, N. 4949

Un dipendente si rivolge al Tribunale di Roma chiedendo di accertare e dichiarare che tra la parte ricorrente e la convenuta datrice fosse intercorso un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno per otto ore giornaliere per sei giorni alla settimana. Nello specifico, egli deduceva di essere stato assunto con contratto in forma verbale con part time al 60% per 4 ore al giorno per sei giorni alla settimana ma di avere di fatto sempre lavorato otto ore al giorno per sei giorni alla settimana, per complessive 48 ore settimanali.

Il Tribunale, sulla scorta di consolidata giurisprudenza di legittimità, ha affermato che, in tema di contratto di lavoro "part time", il difetto della forma scritta non determina la nullità dell'intero contratto, ma la sua conversione in un ordinario rapporto "full time", con conseguente diritto del lavoratore al risarcimento del danno, commisurato alle differenze retributive tra quanto percepito e quanto dovuto in base a un orario a tempo pieno.

Nel caso di specie, essendo stato provato lo svolgimento di un orario pieno, il giudice ha poi dichiarato la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro full time.

Il consolidamento del lavoro supplementare

TRIBUNALE DI MILANO, SEZIONE LAVORO, SENTENZA DEL 1° GIUGNO 2022, N. 1126

La ricorrente chiede di accertare e dichiarare la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro part time e di accertare e dichiarare il diritto al consolidamento del lavoro supplementare prestato abitualmente oltre le 22,5 ore di lavoro settimanali, conseguentemente ordinando alla convenuta di assegnare all'esponente un orario part time pari al part time al 67,41%;

Il Tribunale di Milano, nella sentenza in esame, ha dichiarato che la pretesa di consolidamento non trovava riscontro nel dato legislativo, ma anche nel CCNL FIPE del 2018 e nel contratto individuale.

Nell'accordo individuale, infatti, si prevedeva la disponibilità della ricorrente a effettuare lavoro supplementare oltre che una distribuzione diversa dell'orario di lavoro sulla base delle esigenze della società datrice.

Le ore di lavoro eccedente le 22,5 erano state, inoltre, compensate dalla stessa datrice come lavoro supplementare, e quindi con apposite maggiorazioni previste dal CCNL. A tale proposito, l'art. 79 del CCNL FIPE applicato, prevede l'ammissibilità di un lavoro supplementare effettuato entro le 180 ore annuali, senza distinzioni tra part-time (se verticale, se orizzontale, se al 50%, se al 30% etc.).

Il successivo art. 80 del CCNL fa anche riferimento alla possibilità che l'eventuale consolidamento del lavoro supplementare sia oggetto di esame congiunto con le parti sindacali. Non era contestato, tuttavia, che l'organizzazione sindacale, che ha rappresentato in questa vicenda la ricorrente, mai avesse chiesto un esame congiunto alla società con le altre rappresentanze firmatarie su presunti consolidamenti.

Pertanto, in presenza di specifiche disposizioni del contratto individuale (che disciplina la disponibilità al lavoro supplementare

ricorrente) e di regolazione del lavoro supplementare da parte del CCNL applicato, la Corte ha affermato che il diritto al consolidamento non potesse essere invocato, quand'anche risultasse dimostrato che la ricorrente avesse prestato l'attività ulteriore e stabilmente oltre l'orario di lavoro contrattuale.

Il rifiuto del passaggio da part time a full time

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA DEL 23 OTTOBRE 2023, N. 29337

Una dipendente, assunta con contratto di lavoro part time orizzontale di venti ore settimanali, dopo avere rifiutato la proposta della società di trasformare il rapporto di lavoro da part time a full time, era stata licenziata per soppressione della sua posizione lavorativa. Impugnava, di conseguenza il recesso, considerato privo di giustificato motivo oggettivo (in quanto l'incremento dell'attività non giustificava la soppressione del posto di lavoro con contestuale assunzione di altro lavoratore full time con analoghe mansioni).

Nel caso in esame, la Cassazione è partita dall'analisi dell'art. 8 co. 1 D. Lgs. n. 81 del 2015, secondo cui "il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento". È stato precisato, in sede di legittimità, che la previsione di tale disposizione non preclude la facoltà di recesso per motivo oggettivo.

in caso di rifiuto del part time (o viceversa del full time), ma comporta una rimodulazione del giustificato motivo oggettivo e dell'onere della prova posto a carico di parte datoriale.

Ai fini del giustificato motivo oggettivo, occorre che sussistano o siano dimostrate dal datore di lavoro:

- effettive esigenze economiche ed organizzative tali da non consentire il mantenimento della prestazione a tempo pieno (o parziale come nel caso in esame), ma solo con l'orario differente

richiesto;

- l'avvenuta proposta al dipendente o ai dipendenti di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale ed il rifiuto dei medesimi;
- l'esistenza di un nesso causale tra le esigenze di riduzione (o aumento) dell'orario ed il licenziamento.

Il rifiuto della trasformazione del rapporto di lavoro part time, come articolato, diventa pertanto una componente del più ampio onere della prova del datore che comprende le ragioni economiche da cui deriva la impossibilità di continuare ad utilizzare la prestazione a tempo parziale e l'offerta del full time rifiutata (in termini sempre Cass. n. 12244/2023). Ciò perché il licenziamento non deve essere intimato a causa del rifiuto ma a causa della impossibilità di utilizzo della prestazione a tempo parziale e del rifiuto di trasformazione del rapporto in full time. È necessaria, dunque, non solo la prova della effettività delle ragioni addotte per il cambiamento dell'orario (Cass. n. 15400/2020) ma anche quella della impossibilità dell'utilizzo altrimenti della prestazione con modalità orarie differenti, quale componente/elemento costitutivo del giustificato motivo oggettivo, ferma naturalmente la insindacabilità della scelta imprenditoriale nei suoi profili di congruità ed opportunità, in ossequio al disposto dell'art. 41 Cost. Non sussistendo le condizioni sopra esposte, la Cassazione ha accolto il ricorso della lavoratrice.

La riduzione dell'orario

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA DEL 18 OTTOBRE 2023, N. 28862

Un lavoratore cita in giudizio la società datrice, chiedendo pagamento della somma di Euro 971,68, quale differenza tra la retribuzione mensile come lavoratore full time per il mese di marzo 2016 e quanto percepito, parametrato soltanto a 72 ore di lavoro.

Nel ricorso aveva dedotto di non aver mai sottoscritto un contratto di lavoro subordinato part time, né al momento dell'assunzione nell'anno 1996, né nell'anno 2009 quando era stato stipulato un accordo sindacale aziendale che aveva ridotto l'orario di lavoro da tempo pieno a tempo parziale verticale e aveva previsto una garanzia di 120 giornate di lavoro all'anno. Nel 2016, era poi intervenuto un altro accordo che riduceva le giornate di lavoro garantite nell'anno a 105 ma che non aveva visto il consenso di diversi lavoratori, tra cui il ricorrente.

Come affermato dalla Corte, un rapporto di lavoro subordinato si presume costituito full time e in tal modo va qualificato sul piano giuridico qualora il part time non risulti da patto con forma scritta. Dal momento poi che il datore di lavoro non aveva prodotto nel processo il contratto di lavoro con forma scritta, o almeno un patto scritto relativo all'orario di lavoro assolutamente part time, si doveva concludere che il rapporto di lavoro del ricorrente fosse stato costituito full time.

La Cassazione, allo stesso modo, ha affermato che al datore di lavoro è concesso provare che vi siano state riduzioni concordate di prestazioni lavorative (e quindi di retribuzione), o meglio sospensioni concordate di tali prestazioni in relazione ad un orario giornaliero, oppure a giorni di lavoro. Ed è ciò che, secondo la Cassazione, era avvenuto nel caso di specie: dall'inizio, il contratto di lavoro subordinato, pur stipulato senza forma scritta e quindi da ritenere e qualificare come full time, aveva avuto consensuale esecuzione nei soli giorni di apertura del locale. Tale regime consensuale di sospensione concordata della prestazione lavorativa e della retribuzione per determinati giorni all'anno e segnatamente nei giorni di chiusura del locale - nell'ambito di rapporti di lavoro subordinato full time - aveva trovato poi ulteriore conferma ed avallo nell'accordo sindacale aziendale del 2009, stipulato - sul presupposto di quel regime - proprio per garantire ai lavoratori un

numero minimo di giornate retribuite all'anno, fissato in 120. Questo assetto aveva avuto pluriennale, collettiva e consensuale attuazione e quindi, per fatti concludenti, quel regime si era "incorporato" nell'ambito del contratto di lavoro del ricorrente, in quanto tradottosi in clausola stipulata tacitamente.

Allo stesso modo, per la riduzione del numero minimo di giornate retribuite garantite ai lavoratori, non è sufficiente l'unilaterale determinazione del datore di lavoro, ma è necessario un ulteriore consenso dei lavoratori anche in relazione ad una modifica *in melius*, poiché il dipendente può aver riposto legittimo affidamento su quella sospensione concordata per compiere altre scelte, lavorative, personali o familiari, che potrebbero rivelarsi incompatibili con (o comunque pregiudicate da) una modifica (anche *in melius*) di quel regime.

Tale consenso modificativo era mancato nell'accordo del 2016 e, per questa ragione, la Corte ha sciolto il giudizio a favore del lavoratore avallando le sue pretese risarcitorie.

Nuova collocazione con riduzione orario

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA DEL 30 OTTOBRE 2023, N. 30093

Una dipendente viene licenziata per giustificato motivo oggettivo a seguito del rifiuto di accettare la modifica della collocazione dell'orario di lavoro part-time proposta dalla datrice di lavoro.

Come rilevato dalla Cassazione, il D. Lgs. n. 81/2015, art. 6, prevede che il rifiuto del lavoratore di concordare una variazione dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Per di più la Cassazione ribadisce che tale eventualità non è valida solo per le ipotesi di licenziamento disciplinare ma anche per quelle di giustificato motivo oggettivo. Pur rientrando il licenziamento per giustificato motivo oggettivo nell'oggetto del divieto previsto dalla legge, ciò non significa che il lavoratore

part-time non possa essere mai licenziato per la medesima causale ai sensi della L. n. 604 del 1966, artt. 3 e 5.

Il difficile equilibrio tra il divieto di licenziamento del lavoratore che rifiuta il mutamento della fascia oraria del part-time (o una altra variazione protetta dalla legge), e l'eventuale insorgenza del giustificato motivo provocato da tale rifiuto, che potrebbe consentire un licenziamento per ragioni oggettive, deve essere invece garantito attuando il contemperamento dei rispettivi interessi delle parti che si riflettono nel regime pattizio del rapporto alla luce della particolare disciplina di legge evocata. In tale prospettiva, ha chiarito la Suprema Corte, le esigenze organizzative che sottostanno alla richiesta di variazione dell'orario non possono rilevare, di per sé, come ragione oggettiva - esclusiva ed autosufficiente - di licenziamento, perché questo significherebbe cancellare di fatto la protezione legale che consente al lavoratore di opporre un legittimo rifiuto alla proposta datoriale di cambiamento dell'orario di lavoro, rifiuto che non può trasformarsi - con aperta contraddizione della normativa in automatico presupposto del suo licenziamento. Allo stesso modo, nemmeno può essere precluso al datore di lavoro l'esercizio del recesso quando il rifiuto alla proposta di trasformazione entri in contrasto con le ragioni di carattere organizzativo che, ai sensi della L. n. 604 del 1966, art. 3 possono integrare un giustificato motivo oggettivo di licenziamento; in questo caso, tuttavia, il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare non solo la sussistenza delle esigenze economico-organizzative, in base alle quali la prestazione oraria precedente non può essere più mantenuta, nonché il nesso causale tra le predette esigenze e il licenziamento dovendo egli altresì dimostrare che non esistano ulteriori soluzioni occupazionali (o altre alternative orarie) rispetto a quelle prospettate al lavoratore e poste alla base del licenziamento. Non sussistendo nel caso di specie requisiti che rispecchiassero tali principi sopra esposti, la Cassazione ha accolto il ricorso della dipendente.

Lavoro durante le festività infrasettimanali

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 17383 DEL 28 GIUGNO 2025

I dipendenti ricorrono giudizialmente al fine di veder accertato il loro diritto ad astenersi al lavoro durante le festività civili e religiose infrasettimanali. La Corte d'Appello accoglie la predetta domanda, sul presupposto che l'obbligo di prestazione lavorativa può derivare unicamente da un accordo individuale tra datore e lavoratore, assente nel caso di specie.

La Cassazione ha accolto il ricorso, rilevando che il diritto soggettivo di astenersi dalla prestazione in occasione delle festività infrasettimanali è disponibile da parte del lavoratore, il quale può rinunciarvi in virtù di un accordo individuale con il datore di lavoro, o di accordi sindacali stipulati da organizzazioni sindacali cui il lavoratore abbia conferito esplicito mandato.

A tal fine, è considerato sufficiente l'espresso richiamo nel contratto di assunzione alla disciplina normativa del contratto collettivo di categoria ove le parti sociali - nel prevedere un'articolazione dell'orario di lavoro su tutto l'arco della settimana, giorni festivi compresi - senza negare il diritto al riposo nelle festività infrasettimanali, abbiano già preventivamente valutato le esigenze sottese al contemperamento del diritto individuale nel contesto delle peculiarità del settore di competenza.

Secondo la Cassazione, la Corte di merito avrebbe dovuto domandarsi se, nel regolare la materia della prestazione lavorativa nei giorni festivi, in cui sono comprese le domeniche e le festività di cui si discute, le parti sociali non avessero già valutato un bilanciamento dei rispettivi sacrifici che, senza evidentemente escludere il diritto al riposo, ne assicurasse il godimento in modo compatibile con l'erogazione delle prestazioni indispensabili e pure con la necessità di assicurare che il diritto sia garantito in modo equo a tutti i lavoratori e non soltanto a coloro che ne abbiano

rivendicato il godimento individualmente.

Tanto premesso, il Collegio ha cassato la sentenza dei giudici di appello che avrebbero dovuto verificare se la previsione del lavoro secondo turni su sette giorni nella contrattazione collettiva applicata non costituisse essa stessa una deroga al diritto del lavoratore di astenersi dal lavoro nelle festività infrasettimanali, deroga concordata tra le parti del rapporto di lavoro anche attraverso il richiamo nel contratto individuale alla disciplina collettiva o, comunque, in base allo svolgimento di fatto del rapporto per un lungo periodo con organizzazione in turni anche nei giorni delle festività infrasettimanali.





MALATTIA ED INFORTUNIO

Sempre all'attenzione di un rapporto lavorativo, soprattutto in piccole realtà, in cui la malattia o l'infortunio del dipendente, provoca una disorganizzazione molto rilevante, purtroppo il tema delle brevi assenze improvvise non consente facili sostituzioni soprattutto in un contesto in cui trovare risorse umane è particolarmente difficile.

Peraltro, la burocrazia collegata allo stato di malattia crea grandi dissensi tra lavoratori e datori di lavoro, soprattutto quando la stessa è per così dire sfruttata per altre finalità o peggio per ripicche su incomprensioni al lavoro.

La normativa è molto tutelante, come giusto che sia in uno stato sociale di livello occidentale, ma i Tribunali sono spesso chiamati a pronunciarsi proprio su questioni attinenti alle malattie brevi, che probabilmente un buon rapporto datore di lavoro/lavoratore, potrebbe non fare insorgere.

Ma il grande attenzionato è il periodo di comporto ovvero il periodo per cui è garantita la conservazione del posto di lavoro al lavoratore in malattia o all'infortunato.

Ecco le tesi dei Tribunali

Il licenziamento disciplinare per superamento del periodo di comporto

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA DEL 2 MARZO 2023, N. 6336

Un lavoratore viene licenziato per superamento del periodo di comporto. In sede giudiziale, la Corte d'Appello ha dichiarato, seguendo i canoni indicati da parte della Cassazione, inefficace il recesso per violazione del requisito della motivazione di cui al L.n. 604 del 1966 art. 2, comma 2. La Corte ha applicato la tutela di cui al comma 6 dell'art. 18 della L. n. 300 del 1970, escludendo l'applicabilità della tutela reintegratoria e, ai fini della determinazione dell'indennità risarcitoria, ha ritenuto di gravità

medio-bassa la violazione commessa dalla società datore di lavoro (posto che la comunicazione del licenziamento, per superamento del periodo di comporto, riportava l'indicazione del termine finale e del numero minimo complessivo - oltre 365 - dei giorni di assenza) e determinato nella misura di 8 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto l'indennità risarcitoria riconosciuta alla lavoratrice. In tema di licenziamento per superamento del comporto, afferma la Cassazione, non assimilabile a quello disciplinare, il datore di lavoro non deve specificare i singoli giorni di assenza, potendosi ritenere sufficienti indicazioni più complessive.

Tuttavia, anche sulla base dell'art. 2 della L. n. 604 del 1966, che impone la comunicazione contestuale dei motivi, la motivazione deve essere idonea ad evidenziare il superamento del comporto in relazione alla disciplina contrattuale applicabile, dando atto del numero totale di assenze verificatesi in un determinato periodo, fermo restando l'onere, nell'eventuale sede giudiziaria, di allegare e provare, compiutamente, i fatti costitutivi del potere esercitato.

Per questa ragione la Cassazione aveva cassato la prima sentenza di merito perché ritenuta priva di sufficiente specificazione la mera indicazione del termine finale di maturazione del comporto. Conformandosi a quanto detto da parte della Cassazione, la Corte territoriale ha dunque accertato una violazione del requisito di motivazione del licenziamento, che ne determina l'inefficacia della L. n. 604 del 1966 ex art. 2, comma 2.

Di conseguenza, la Cassazione ha respinto il ricorso del lavoratore.

Comporto e lavoratrice madre

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 12060 DEL 7 MAGGIO 2025

Una lavoratrice è stata licenziata per superamento del comporto. Tuttavia, al momento del recesso risultava essere in stato di gravidanza. La Corte d'Appello di Catanzaro annulla il licenziamento, riconoscendo l'applicabilità della tutela rafforzata prevista dal D.lgs. 151/2001.

La Cassazione, nel confermare la pronuncia di merito, sottolinea che il divieto di licenziamento introdotto dall'art. 54 D.lgs. 151/2001 è una norma speciale, finalizzata alla protezione della maternità e, dunque, prevalente rispetto alla regola ordinaria contenuta nell'art. 2110 c.c.

Secondo la pronuncia «Il divieto di licenziamento dettato dalle disposizioni a tutela della maternità introduce una deroga alla intera disciplina limitativa dei licenziamenti, rendendo irrilevante anche il superamento del periodo di comporto».

Inoltre, la Corte specifica che il divieto opera in virtù dello stato oggettivo di gravidanza, indipendentemente dalla consapevolezza del datore di lavoro e senza che rilevi la comunicazione o la conoscenza di tale condizione da parte della lavoratrice.

La Corte chiarisce «*Nessun rilievo può attribuirsi al riferimento tuttora contenuto nell'art. 2110 c.c. anche alla gravidanza, dato il carattere certamente prevalente della disciplina dettata a tutela della maternità, con una normativa di carattere specifico e temporalmente successiva*».

Dunque, anche laddove si verifichi un'assenza prolungata per malattia, il datore di lavoro non può licenziare se, al momento del recesso, la lavoratrice è in stato di gravidanza. La protezione della maternità – prosegue la Corte – risponde a un'esigenza superiore, quella di tutelare una fase particolarmente delicata della vita della donna, e non può essere intaccata da logiche giustificatrici che troverebbero fondamento in altri contesti.

Su tali presupposti, la Suprema Corte rigetta il ricorso proposto dalla società, confermando la nullità dell'impugnato recesso.

Malattia e ferie

CORTE DI CASSAZIONE CIVILE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA DEL 21 SETTEMBRE 2023, N. 26997

una lavoratrice chiedeva di accertare l'illegittimità del licenziamento per il superamento del periodo di comporto, condannando la datrice di lavoro alla reintegrazione dell'istante nel posto di lavoro. Nello specifico, la lavoratrice, aveva chiesto alla datrice di lavoro, dopo la fine del periodo di comporto (180 gg), di poter usufruire delle ferie ed eventualmente di usufruire dell'aspettativa non retribuita (120 gg). La richiesta era stata negata dalla datrice, la quale aveva intimato il licenziamento alla fine dei 120 gg di aspettativa non retribuita.

Il lavoratore assente per malattia ha facoltà di domandare la fruizione delle ferie maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comporto, non sussistendo una incompatibilità assoluta tra malattia e ferie. Allo stesso modo, a tale facoltà non corrisponde, comunque, un obbligo del datore di lavoro di accedere alla richiesta, ove ricorrano ragioni organizzative di natura ostativa.

In questo contesto, continua la Suprema Corte, in un'ottica di bilanciamento degli interessi contrapposti, nonché in ossequio alle clausole generali di correttezza e buona fede, è necessario, tuttavia, che le dedotte ragioni datoriali (relative ad un eventuale diniego) siano concrete ed effettive (così Cass. civ., sez. lav., 14.9.2020, n. 19062). Il lavoratore assente per malattia, infatti, non ha incondizionata facoltà di sostituire alla malattia la fruizione delle ferie, maturate e non godute, quale titolo della sua assenza, allo scopo di interrompere il decorso del periodo di comporto, ma il datore di lavoro, di fronte ad una richiesta del lavoratore di

conversione dell'assenza per malattia in ferie, e nell'esercitare il potere, conferitogli dalla legge (art. 2109 cod. civ., comma 2), di stabilire la collocazione temporale delle ferie nell'ambito annuale armonizzando le esigenze dell'impresa con gli interessi del lavoratore, è tenuto ad una considerazione e ad una valutazione adeguata alla posizione del lavoratore in quanto esposto, appunto, alla perdita del posto di lavoro con la scadenza del comporto. Tuttavia, un tale obbligo del datore di lavoro non è ragionevolmente configurabile allorquando il lavoratore abbia la possibilità di fruire e beneficiare di regolamentazioni legali o contrattuali che gli consentano di evitare la risoluzione del rapporto per superamento del periodo di comporto ed in particolare quando le parti sociali abbiano convenuto e previsto, a tal fine, il collocamento in aspettativa, pur non retribuita (così Cass. civ., sez. lav., 27.3.2020, n. 7566; e in termini esatti o analoghi id., 5.4.2017, 8834; id., 22.3.2005, n. 6143; id., 10.11.2004, n. 21385; id., 9.4.2003, n. 5521; id., 8.11.2000, n. 14490).

La Corte territoriale, infatti, nel confermare l'illegittimità, già ritenuta dal primo giudice, del licenziamento prima del superamento del periodo di comporto, aveva mostrato di tener conto del suo richiamato indirizzo. Nel Giudizio d'Appello, inoltre, era stato accertato che la lavoratrice, nelle sue missive del marzo 2015, avesse anticipato l'intenzione di richiedere, sia pure al termine della fruizione delle ferie, maturate e non fruite, anche l'aspettativa non retribuita, e che la datrice di lavoro aveva accettato la richiesta di aspettativa non retribuita, dal 28 marzo al 25 luglio 2015. La stessa Corte ha, però, ritenuto sostanzialmente immotivato il diniego datoriale delle ferie maturate e non godute che la lavoratrice aveva chiesto prima della scadenza del periodo di comporto, "indipendentemente dalla ricorrenza o meno di ragioni organizzative o produttive".

Seguendo quanto detto da parte dei Giudici d'Appello, la Cassazione rigettava il ricorso promosso dal datore di lavoro.

Comporto per sommatoria e motivazioni del recesso

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, SENTENZA DEL 2 OTTOBRE 2023 N. 27768

Un lavoratore è stato licenziato per superamento del periodo di comporto "per sommatoria".

Il lavoratore impugna la risoluzione per superamento del periodo di comporto "attesa l'estrema genericità, indeterminatezza e indeterminabilità del contenuto e delle motivazioni" e aveva formulato "espressa richiesta di comunicazione delle motivazioni nei termini di legge". Di conseguenza, la Corte d'Appello aveva, quindi, applicato il principio giurisprudenziale secondo cui "qualora l'atto di intimazione del licenziamento non precisi le assenze in base alle quali sia ritenuto superato il periodo di conservazione del posto di lavoro, il lavoratore ha la facoltà di chiedere al datore di lavoro di specificare tale aspetto fattuale delle ragioni del licenziamento, con la conseguenza che nel caso di non ottemperanza con le modalità di legge a tale richiesta, il licenziamento deve considerarsi illegittimo". Rilevando l'assenza di tale specificazione, la Corte Territoriale aveva dichiarato inefficace la risoluzione del rapporto di lavoro disposto da parte del datore per superamento del periodo di comporto.

Nel caso in esame, la Cassazione ha aderito all'interpretazione prospettata da parte della Corte d'Appello. Quest'ultima si è pienamente conformata al principio, più volte ribadito dalla Suprema Corte (da Cass. n. 5752 del 2019 e Cass. n. 8628 del 2022), secondo cui, in base alle regole dettate dalla L. n. 604 del 1966, art. 2, sulla forma dell'atto e la comunicazione dei motivi del recesso, qualora l'atto di intimazione del licenziamento non precisi le assenze in base alle quali sia ritenuto superato il periodo di conservazione del posto di lavoro, il lavoratore - il quale, particolarmente nel caso di comporto per sommatoria, ha l'esigenza di poter opporre propri specifici rilievi - ha la facoltà di

chiedere al datore di lavoro di specificare tale aspetto fattuale delle ragioni del licenziamento, con la conseguenza che nel caso di non ottemperanza con le modalità di legge a tale richiesta, il licenziamento deve considerarsi illegittimo (cfr. Cass. n. 14873 del 2004, Cass. n. 23070 del 2007, Cass. n. 18196 del 2016).

Il principio risulta tanto più corretto laddove si versi in ipotesi di comporto per sommatoria, con conseguenti difficoltà di individuare sia il numero delle assenze che l'arco temporale di riferimento (Cass. n. 5752 del 2019). La Suprema Corte ha anche rilevato che nel licenziamento per superamento del periodo di comporto, a fronte della richiesta del lavoratore di conoscere i periodi di malattia, il datore di lavoro deve provvedere ad indicare i motivi del recesso L. n. 604 del 1966, ex art. 2, comma 2, (modificato dalla L. n. 108 del 1990, articolo 2), in quanto le regole ivi previste sulla forma dell'atto e la comunicazione dei motivi del recesso si applicano anche al suddetto licenziamento, non essendo dettata nessuna norma speciale al riguardo dall'art. 2110 c.c. (v. Cass. n. 716 del 1997; Cass. n. 16421 del 2010; Cass. n. 22392 del 2012; Cass. n. 471 del 2014; Cass. n. 2554 del 2015, Cass. n. 18196 del 2016).

Constatata l'assenza di questi requisiti, la Suprema Corte respingeva il ricorso promosso da parte del datore di lavoro, dichiarando il licenziamento illegittimo.

Lavoro a termine e Comporto

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA DEL 28 NOVEMBRE 2023, N. 33016

Una lavoratrice, assunta con contratto part-time verticale a tempo determinato, viene licenziata prima della fine del periodo di comporto.

Il datore di lavoro, a tal riguardo, sosteneva l'inapplicabilità delle norme sulla conservazione del posto di lavoro durante il comporto

ai rapporti di lavoro a tempo, in quanto la temporaneità del rapporto si riteneva incompatibile con l'istituto del comporto e con la conservazione del posto di lavoro durante la malattia.

La lettera dell'art. 2110 c.c. non limita affatto la previsione del comporto - periodo di malattia in cui il datore non può recedere dal rapporto di lavoro - a quelli a tempo indeterminato, sicché, stante la ratio dell'istituto, esso, a maggior ragione, deve trovare applicazione per i rapporti temporanei che sono meno garantiti e necessitano senza dubbio di miglior tutela.

Ogni interpretazione in senso contrario, continua la Cassazione, si porrebbe in aperto contrasto con il diritto dell'Unione Europea e, nello specifico, con il principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato, recepito dalla direttiva n. 1999/70/CE.

Conseguentemente, anche ai rapporti di lavoro a tempo determinato vanno applicati i principi enucleati e stratificati nel tempo dalla giurisprudenza di legittimità: il licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per malattia od infortunio del lavoratore, ma prima del superamento del periodo massimo di comporto fissato dalla contrattazione collettiva o, in difetto, dagli usi o secondo equità, è nullo per violazione della norma imperativa di cui all'art. 2110 c.c., comma 2, (in tal senso Cass. n. 12568/2018, rv. 648651-01, conf. a Cass. n. 24525/2014, rv. 633476-01) e dunque non produce alcun effetto.

Stante quanto detto, la Suprema Corte rigettava il ricorso proposto dalla parte datoriale.

Comporto e disabilità

TRIBUNALE DI BOLOGNA, SEZIONE LAVORO, SENTENZA DEL 19 MAGGIO 2022, N. 230

Una lavoratrice chiede di dedurre la nullità del licenziamento ricevuto, in quanto discriminatorio. Nello specifico, alla lavoratrice,

invalida civile al 70%, era stata riconosciuta una riduzione permanente della capacità lavorativa dal 34% al 73%, ed affermava di aver svolto la propria attività lavorativa senza alcuna difficoltà sino al febbraio 2018 quando - stante le patologie di cui soffriva - era stata costretta ad assentarsi dal luogo di lavoro per diversi periodi di malattia durante i quali aveva subito anche ricoveri ospedalieri.

Ciò premesso deduceva che i giorni di assenza dal luogo di lavoro per malattia erano da ricondursi, con tutta evidenza, alle gravi e numerose patologie di cui ella soffriva e che pertanto il provvedimento di espulsione irrogato - senza alcun avvertimento - dal datore di lavoro in base ad una rigida applicazione delle previsioni della contrattazione collettiva sul superamento del comporto, era da ritenersi nullo perché in violazione della Direttiva 2000/78/CE, recepita dal D. Lgs. n. 216 del 2003, che mirava a garantire la parità di trattamento fra le persone indipendentemente dagli handicap.

Sotto altro profilo, lamentava che tra i periodi specificatamente indicati dal datore di lavoro nella lettera di licenziamento, ai fini del calcolo delle assenze, vi erano numerosi giorni in cui essa ricorrente si era assentata dal lavoro non per malattia ma per ricovero ospedaliero.

Sul presupposto che tali giornate di ricovero non dovessero essere considerate nel computo del periodo del comporto, la lavoratrice adiva il giudice per ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro.

Nel caso di specie, il giudice adito ha affermato che, una volta che il datore ha assolto l'obbligo di garanzia della salubrità delle condizioni di lavoro, rapportate, in termini di correttezza e ragionevolezza, alle particolari condizioni di salute del disabile assunto come invalido civile, nessuna diversità di trattamento tra soggetti invalidi e non affetti da disabilità è più consentita, quanto alla determinazione del periodo di comporto. L'interesse del lavoratore, anche disabile, a conservare il posto di lavoro deve

quindi essere ponderato in relazione con quello del datore di lavoro di non doversi fare carico a tempo indefinito del contraccolpo che le assenze cagionano all'organizzazione aziendale. Secondo il giudice, rilevava anche il fatto che, nel caso di specie, il datore avesse dedotto - e sul punto non vi è contestazione - che non fosse stata mai portata a conoscenza dello stato di invalida della e che pertanto doveva escludersi a priori ogni possibile discriminatorietà del licenziamento.

A tal proposito, è stata richiamata la sentenza della Corte di Appello di Torino n. 604/2021, in cui si è affermato che il dovere del datore di lavoro di espungere dai giorni di assenza per malattia quelli riconducibili alla disabilità del dipendente presuppone la conoscenza della ragione dell'assenza e detta conoscenza è possibile solo con la cooperazione del dipendente sul quale incombe l'onere di comunicare le assenze riconducibili alla disabilità.

Concludeva il Tribunale, dicendo che, nonostante il lavoratore disabile sia più esposto al rischio di assentarsi dal lavoro per malattia rispetto al lavoratore non disabile, tale assunto va adeguato al caso concreto e rapportato agli oneri di allegazione e prova che gravano sulle parti del processo; per cui se è il lavoratore ad affermare che alcune o tutte le assenze per malattia vanno espunte dal comporto perché riconducibili alla disabilità che lo affligge, di tale assunto dovrà offrire la specifica prova.

Essendo poi venute meno tali prove, in carico al lavoratore, il ricorso è stato respinto.

Infortunio e Comporto

CORTE D'APPELLO DI CATANZARO, SEZIONE LAVORO, SENTENZA DEL 27 MAGGIO 2022, N. 760

A seguito di un infortunio sul lavoro, un lavoratore è stato licenziato per superamento del periodo di comporto, in ragione della prolungata assenza dovuta, almeno in parte, ai postumi

dell'evento infortunistico. Facendo ricorso in primo grado, il ricorrente ha dedotto che da tale sentenza sarebbe conseguito il mancato superamento del periodo di comporto, citando al riguardo Cass. n. 14756/2013 secondo cui, nel periodo di comporto, "vanno calcolate le sole assenze per malattia e non anche quelle per infortunio sul lavoro o malattia professionale, atteso che non possono porsi a carico del lavoratore le conseguenze del pregiudizio da lui subito a causa dell'attività lavorativa espletata". Il lavoratore adiva quindi il giudice, chiedendo che fosse dichiarato inefficace e/o illegittimo il licenziamento con conseguente condanna del convenuto alla propria reintegrazione nel posto di lavoro.

Il giudice di primo grado, nel caso di specie, ha affermato che assenze del lavoratore dovute ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale, in quanto riconducibili alla generale nozione di infortunio o malattia contenuta nell'art. 2110 c.c., sono normalmente computabili nel previsto periodo di conservazione del posto, mentre, affinché l'assenza per malattia possa essere detratta dal periodo di comporto, non è sufficiente che la stessa abbia un'origine professionale, ossia meramente connessa alla prestazione lavorativa, ma è necessario che, in relazione ad essa ed alla sua genesi, sussista una responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c.

La Corte territoriale ha concordato con il giudice di primo grado circa il fatto che le assenze dal lavoro possano essere escluse dal calcolo del periodo di comporto, non nella generica ipotesi in cui esse derivino da infortunio sul lavoro o malattia professionale, ma solo allorché siano frutto di un inadempimento datoriale all'obbligo contrattuale di cui all'art. 2087 c.c.

In questo senso, anche Cass. n. 7037/2011, secondo la quale "La computabilità delle assenze del lavoratore dovute ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale nel periodo di comporto non si verifica nelle ipotesi in cui l'infortunio sul lavoro o la malattia

professionale non solo abbiano avuto origine in fattori di nocività insiti nelle modalità di esercizio delle mansioni e comunque presenti nell'ambiente di lavoro, e siano pertanto collegate allo svolgimento dell'attività lavorativa, ma altresì quando il datore di lavoro sia responsabile di tale situazione nociva e dannosa, per essere egli inadempiente all'obbligazione contrattuale a lui facente carico ai sensi dell'art. 2087 cod. civ., norma che gli impone di porre in essere le misure necessarie - secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica - per la tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore, atteso che in tali ipotesi l'impossibilità della prestazione lavorativa è imputabile al comportamento della stessa parte cui detta prestazione è destinata.".

Nel caso concreto, il reclamante ha ipotizzato tale responsabilità datoriale sulla base di essere stato adibito a mansioni non rientranti nella propria qualifica. Egli, tuttavia, non solo non ha in alcun modo allegato quali fossero le declaratorie contrattuali relative alla qualifica alla quale affermava di essere stato adibito, ma non ha neppure mai dedotto di essere stato comandato dal datore di lavoro o da un suo incaricato ad occuparsi della mansione da cui sarebbe scaturito l'infortunio sul lavoro.

Per questa ragione, la Corte Territoriale ha rigettato il reclamo del lavoratore.

Lavoro e malattia

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA DEL 12 MAGGIO 2023, n. 12994

un lavoratore, infortunato sul luogo di lavoro, era stato licenziato da parte della propria società datrice di lavoro per giusta causa, con le seguenti contestazioni:

- simulazione dell'infortunio occorsogli sul luogo di lavoro (che gli aveva cagionato un trauma alla caviglia sinistra) o

comunque di aggravamento dello stato di malattia che aveva ostacolato la guarigione;

- condotte contrarie ai doveri di diligenza, fedeltà, correttezza e buona fede con sottrazione illegittima alla prestazione lavorativa
- abuso del beneficio concesso dalla legge, integrante ipotesi di truffa in danno dell'impresa datrice e dell'Inail.

Nello specifico, grazie ad investigazioni private, era stato accertato come il lavoratore, nel periodo di malattia, avesse tenuto comportamenti integranti una condotta incauta rispetto ad un infortunio con la caviglia, dovuto anche allo svolgimento di altre attività lavorative (quali spostamenti a piedi; carico e scarico di materiale edile; spazzamento del marciapiede antistante l'esercizio commerciale di famiglia). Era così ostacolata o ritardata la guarigione, in violazione dei doveri di correttezza, diligenza e buona fede, ed integrante giusta causa di recesso datoriale secondo la Corte d'Appello di Catania.

Come affermato da parte della Suprema Corte, è noto che lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente, durante lo stato di malattia, configuri violazione degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà nonché dei doveri generali di correttezza e buona fede, oltre che nell'ipotesi in cui tale attività esterna sia, di per sé, sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, anche nel caso in cui la stessa, valutata con giudizio ex ante in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione o il rientro in servizio (Cass. 5 agosto 2014, n. 17625; Cass. 27 aprile 2017, n. 10416; Cass. 19 ottobre 2018, n. 26496).

Continua la Cassazione dicendo che è parimenti risaputo che, in materia di licenziamento disciplinare intimato per lo svolgimento di altra attività, lavorativa o extralavorativa, durante l'assenza per malattia del dipendente, gravi sul datore di lavoro la prova che essa sia simulata ovvero che la predetta attività sia potenzialmente idonea a pregiudicare o ritardare il rientro in servizio del

dipendente, atteso che la L. n. 604 del 1966, art. 5 pone a carico del datore l'onere della prova di tutti gli elementi di fatto integranti la fattispecie che giustifica il licenziamento e, dunque, di tutte le circostanze, oggettive e soggettive, idonee a connotare l'illecito disciplinare contestato.

Come rilevato, la Corte d'Appello aveva applicato precisamente questi due principi, al fine di dichiarare legittimo il licenziamento intimato e, di conseguenza, la Cassazione non poteva che aderire a quanto affermato da parte dei giudici di merito.

Trattamento di Malattia ed INPS

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA DEL 1° FEBBRAIO 2022, N. 3076

Un dipendente promuove un giudizio nei confronti del datore di lavoro per il mancato pagamento dell'indennità di malattia. Nonostante in primo grado il Tribunale avesse rigettato il ricorso, la Corte d'Appello ha ritenuto "legittimato passivo", rispetto all'azione proposta dal lavoratore, "il datore di lavoro sussistendo il suo inderogabile obbligo di anticipare l'indennità di malattia al dipendente al momento della corresponsione della retribuzione".

Come ha affermato la Corte di Cassazione, nel caso di prestazioni previdenziali in cui il datore di lavoro è chiamato ad anticipare gli importi al lavoratore, l'INPS è titolare dal lato passivo del rapporto obbligatorio.

Partendo da tale assunto si è così affermato che l'indennità di maternità, dovuta dall'INPS viene corrisposta all'avente diritto a cura del datore di lavoro ma solamente come anticipazione della prestazione; ne consegue che nella controversia promossa dalla lavoratrice per ottenere il pagamento della suddetta indennità è l'INPS il soggetto legittimato passivo, non rilevando in contrario la circostanza che il datore di lavoro, adducendo di aver corrisposto l'indennità in questione, abbia già effettuato il conguaglio fra la

somma ad essa corrispondente ed i contributi dovuti" (Cass. n. 639 del 1997).

Analogamente, unico obbligato all'erogazione degli assegni familiari è l'INPS, mentre il datore di lavoro, quando corrisponde i relativi importi, assume la posizione di semplice soggetto addetto al pagamento e pertanto solo l'Istituto predetto, e non il datore di lavoro, è legittimato passivamente nelle controversie relative al pagamento di tale prestazione previdenziale" (Cass. n. 862 del 1988; Cass. n. 1186 del 1985; Cass. n. 1646 del 1982; Cass. n. 1973 del 1981).

Anche in tema di cassa integrazione guadagni, la Cassazione afferma che l'INPS è parte del rapporto previdenziale che si instaura per effetto del provvedimento di concessione dell'integrazione salariale, nonostante, nella ipotesi normale, il datore di lavoro sia tenuto ad anticipare la prestazione ai dipendenti, ottenendo dall'INPS il rimborso delle somme versate per conto dello stesso, con la conseguenza che "l'INPS è legittimato passivamente nel giudizio promosso per il pagamento della prestazione previdenziale" (Cass. n. 2760 del 2003).

Secondo la Suprema Corte, è incontrovertibile che anche l'indennità di malattia sia dovuta dall'INPS e che venga corrisposta all'avente diritto a cura del datore di lavoro come anticipo (Cass. n. 11296 del 2000), tanto che, qualora l'indennità di malattia, anticipata dal datore di lavoro, risulti non dovuta, l'unico soggetto legittimato al recupero della prestazione indebitamente erogata è l'INPS, e non il datore di lavoro a cui non spetta alcuna valutazione in ordine ai presupposti condizionanti le spettanze dell'indennità (Cass. n. 4274 del 2017; Cass. n. 19316 del 2021).

Solo nel caso di domanda di restituzione del trattamento economico spettante al dipendente per la quota eccedente la corrispondente indennità di malattia non viene in rilievo il rapporto previdenziale e, di conseguenza, sussiste la legittimazione passiva del datore di lavoro (Cass. n. 4274 del 2017).

La Suprema Corte, pertanto, ha ribadito come il datore di lavoro non fosse da ritenere il legittimo passivo del rapporto, ruolo che invece era ricoperto da parte dell'INPS.





IL LAVORO
A CHIAMATA

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Nell'ambito del contratto di lavoro intermittente si distinguono due requisiti, uno oggettivo e uno soggettivo.

Quando si parla di requisito oggettivo, si fa riferimento alle condizioni per poter ricorrere a questa forma contrattuale, ossia:

- per soddisfare esigenze indicate da parte dei contratti collettivi;
- in mancanza di queste, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Dal momento che tale decreto non è stato mai pubblicato come confermato nella risposta del ministero del Lavoro all'Interpello n. 10/2016, è possibile riferirsi alle attività elencate nella tabella allegata al R.D. n. 2657/1923.

Il CCNL FIPE non menziona esigenze che possano permettere l'instaurazione di questi rapporti di lavoro, dal momento che la Tabella del R. D. n. 2657/1923, al punto n. 5, ammette il lavoro intermittente svolto da “camerieri, personale di servizio di trattorie ed esercizi pubblici in genere”

Il requisito oggettivo attiene, invece, all'età che i dipendenti devono avere per poter instaurare un rapporto intermittente. La legge, appunto afferma come si possa ricorrere al lavoro a chiamata qualora siano impiegati soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.

I requisiti oggettivi e soggettivi sono alternativi e non concorrenti, principio espresso anche dalle sentenze richiamate in questa edizione.

Allo stesso modo, prima di utilizzare tale forma contrattuale, è

opportuno prestare attenzione ad una serie di accorgimenti, al fine di non incorrere in casi di utilizzo illegittimo. Infatti, si può fare ricorso al lavoro a chiamata solo ed esclusivamente per soddisfare esigenze di personale discontinue e caratterizzate da un andamento realmente variabile nel tempo. Inoltre, l'assenza del documento di valutazione dei rischi determina la nullità del contratto e (in caso di contratto a chiamata a tempo determinato), la sua conversione in un ordinario contratto di lavoro subordinato.

Il lavoro a chiamata è molto praticato, ma a volte anche a sproposito, per cui nascono le contestazioni.

Ecco le posizioni dei Tribunali.

Lavoro a chiamata solo per esigenze imprevedibili

TRIBUNALE DI BERGAMO, SEZIONE LAVORO, SENTENZA DEL 29 APRILE 2021, N. 274

Una dipendente lamenta l'illegittimità del rapporto a chiamata intercorso con la parte datoriale, sostenendo la natura non intermittente né discontinua della prestazione, con conseguente trasformazione/conversione del rapporto tra le parti in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato full time.

Come affermato dal tribunale, il lavoro intermittente non può essere considerato uno strumento atto a gestire esigenze stabili e strutturali di manodopera di un datore di lavoro potendo, al contrario, essere utilizzato solo ed esclusivamente per soddisfare esigenze di personale discontinue e caratterizzate da un andamento realmente variabile nel tempo.

Diversamente opinando, il contratto in esame si risolverebbe in uno strumento di assoluta, arbitraria ed insindacabile precarizzazione del lavoro, mediante il quale il datore di lavoro potrebbe conseguire una flessibilità pressoché totale.

Nel caso di specie, il giudice adito, rilevato che l'impegno settimanale e giornaliero della ricorrente era il medesimo di quello

richiesto alle altre colleghe assunte con orario fisso, ha accolto il ricorso e dispunto la conversione ab origine del contratto a chiamata intercorso tra le parti in contratto di lavoro subordinato "full time" con il corredo delle statuzioni conseguenti.

L'intermittenza del lavoro a chiamata

TRIBUNALE DI ROMA, SEZIONE LAVORO, SENTENZA DEL 21 GIUGNO 2022, N. 5911

Un lavoratore chiedeva alla società datrice che venisse riconosciuto il suo ruolo di lavoratore subordinato a tempo pieno e che venissero versate le differenze retributive spettanti, rispetto al contratto a chiamata che aveva firmato. Il lavoratore dichiarava di avere formalizzato un contratto intermittente a tempo determinato a cui hanno fatto seguito quattro proroghe, affermando di aver osservato turni di lavoro prestabiliti tutti i giorni della settimana dal lunedì alla domenica, festivi compresi, coprendo un arco temporale di otto/nove ore giornaliere. Il datore di lavoro predisponeva l'orario e i luoghi di lavoro settimanalmente e lo inoltrava al lavoratore tramite messaggio telefonico. Allo stesso modo, il dipendente sottoscriveva, giornalmente, presso le sedi di lavoro, un foglio presenze, con la registrazione dell'orario di ingresso e uscita e di avere inviato mensilmente i moduli delle presenze.

Come affermato da parte del Tribunale, l'elemento caratterizzante del rapporto lavorativo intermittente è la discontinuità della prestazione lavorativa. Richiamando la circolare n.20 del 2012 del Ministero del Lavoro, il Giudice ricordava che la prestazione può essere considerata intermittente, anche se protratta per periodi di tempo di durata significativa, purché gli stessi "siano intervallati da una o più interruzioni, in modo tale che non ci sia un'esatta coincidenza tra la "durata del contratto" e la durata della prestazione".

Nel caso di specie, come risultava dalla prova documentale e

testimoniale, la prestazione aveva avuto carattere di continuità. Dal foglio presenze emergeva come il ricorrente avesse prestato la propria attività lavorativa con continuità sia per quanto riguarda i giorni lavorati che le ore. Andava anche evidenziato che il datore di lavoro non avesse provveduto a depositare i calendari di presenza del lavoratore presso i vari punti vendita, sostenendo che questi non erano conservati dopo l'elaborazione del cedolino, non essendovi obbligo di conservazione in capo all'azienda.

Per queste ragioni, il giudice dichiarava l'illegittimità dei contratti intermittenti a tempo determinato intercorsi tra le parti e dichiarata l'esistenza tra medesime di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per il periodo contrattuale considerato, condannando anche il datore di lavoro al pagamento delle differenze retributive.

Requisiti oggettivi e soggettivi del lavoro intermittente

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, SENTENZA N. 22086 DEL 24 LUGLIO 2023

Un dipendente lamenta l'illegittimità del contratto di lavoro intermittente, chiedendone la conversione in contratto di lavoro a tempo indeterminato a tempo pieno. La Corte d'Appello di Milano aveva, infatti, dichiarato illegittimo il contratto di lavoro, partendo dal presupposto di ritenere concorrenti il requisito oggettivo (esigenze dettate dai contratti collettivi o dall'attività del R. D. n. 2657/1923) e soggettivo (ossia il requisito anagrafico).

Con la sentenza in esame, la Corte di Cassazione ha cercato di chiarire quali fossero i requisiti per la stipula del contratto di lavoro intermittente.

L'interpretazione letterale della disposizione normativa, ha portato la Cassazione lungo il filone giurisprudenziale ampiamente consolidato sul tema, ritenendo quindi che le due condizioni legittimanti la stipulazione di un contratto di lavoro intermittente

siano disgiunte e non necessariamente concorrenti.

La definizione tipologica dell'istituto è dettata nel comma 1, ove sono previsti - senza alcun cenno a limiti di età - le "esigenze", i "casi" in cui è consentito utilizzarlo.

Il comma 2 dispone che "in ogni caso" è consentito utilizzare il lavoro intermittente con i soggetti che al momento dell'instaurazione del rapporto hanno meno di 24 anni e fino a che ne compiono 25, o con soggetti che hanno più di 55 anni. L'espressione "in ogni caso" del comma 2 evoca i "casi", cioè le esigenze, di cui al comma 1, ed è letteralmente interpretabile come "in qualunque caso", "qualunque sia l'esigenza", a prescindere, cioè, dalla sussistenza di specifici casi ed esigenze: "in ogni caso" - nel senso così inteso - il comma 2 consente la stipula del contratto di lavoro intermittente con soggetti che hanno meno di 24 anni e fino a che ne compiono 25 e più di 55 anni. Il comma 2, quindi, consente di stipulare con i soggetti in tali condizioni di età il contratto intermittente anche a prescindere dagli specifici casi ed esigenze di cui al comma 1. Inoltre, l'espressione "in ogni caso" (che aggiunge il presupposto dell'età) è preceduta dal verbo ausiliare "può": l'uso del verbo ausiliare indica, chiaramente, che si tratta di requisito che non è previsto quale elemento costitutivo del contratto, e l'espressione utilizzata rende evidente che il legislatore ha inteso aggiungere una ulteriore ipotesi di lavoro intermittente, caratterizzata in via esclusiva dal requisito anagrafico del lavoratore. Per di più, continuava la Suprema Corte, l'art. 15 del D. Lgs. n. 81, dedicato ai requisiti di forma (ad probationem) del contratto di lavoro intermittente, prevede, tra i vari elementi, "durata e ipotesi, oggettivo o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'art. 13", facendo palese riferimento a due diverse ipotesi di lavoro intermittente, quello giustificato da requisiti oggettivi (le attività discontinue) o dai requisiti soggettivi (l'età del lavoratore).

Per questa ragione, la Corte rigettava il ricorso proposto da parte del lavoratore, dichiarando la legittimità del contratto di lavoro intermittente.

La valutazione dei rischi ed il lavoro a chiamata

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA DEL 5 GENNAIO 2024, N. 378

l'INPS aveva emesso un addebito avente ad oggetto contributi omessi in riferimento ad alcuni lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente. I contributi dovevano essere conteggiati, secondo la prospettazione dell'INPS, come se i rapporti fossero stati di lavoro subordinato fin dall'inizio, sul presupposto della nullità del contratto di lavoro intermittente in mancanza del documento di valutazione dei rischi e della riconduzione del rapporto nell'alveo delle regole del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Come rilevato dalla Corte, l'INPS sosteneva la nullità del contratto di lavoro intermittente, in virtù dell'art. 34, co. 1, lett. D) d.lgs. N. 276/03, ovvero dalla mancata adozione del documento di valutazione dei rischi. La sanzione, afferma la suprema corte, si indirizza verso una condotta preventiva del datore di lavoro, condotta non solo non incidente, direttamente, sul regolamento negoziale tra le parti, ma neanche estrinsecantesi in alcuna pattuizione negoziale che possa dirsi contraria allo schema legale del contratto di lavoro intermittente.

Sul tema, la stessa Corte Costituzionale, con la sentenza n. 210 del 1992, ha, del resto, chiarito che il meccanismo della conversione del contratto nullo in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in luogo dell'applicazione dell'art. 2126 c.c. (riguardante la nullità dei contratti di lavoro), presuppone o la nullità della singola clausola che giustifica la deviazione dal tipo normale del contratto di lavoro subordinato (es. Clausola sulla

riduzione dell'orario di lavoro, nel contratto part-time; clausola appositive del termine nel contratto di lavoro a tempo determinato; clausole che incidono sullo schema causale del contratto: ad es. Contratto di apprendistato e contratto di formazione lavoro), oppure, più in generale, una difformità tra la disciplina del rapporto pattuita dalle parti e quella dettata dalla legge.

In conclusione, in tema di contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, la mancata adozione del documento di valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro, non comporta una nullità parziale del contratto ma una nullità cui consegue, in assenza di diversa previsione di legge, un effetto estintivo non retroattivo ai sensi dell'art. 2126 c.c.

Secondo la Suprema Corte, inoltre, deve escludersi la sua conversione in contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, anche ai soli effetti del rapporto previdenziale, non rinvenendosi disposizioni normative che, per il contratto di lavoro intermittente, giustifichino direttrici diverse per il rapporto previdenziale e per quello di lavoro.

Ticket licenziamento e lavoro intermittente

TRIBUNALE DI BOLZANO, SEZIONE LAVORO, SENTENZA DEL 6 FEBBRAIO 2024, N. 16

La parte ricorrente contesta le modalità di calcolo del cd. Ticket licenziamento adottate dalla società datrice in riferimento ai dipendenti intermittenti a tempo pieno e indeterminato, da questi licenziati nel periodo oggetto di causa. In particolare, parte ricorrente contestava che la parte datrice, nello stabilire l'importo dovuto ai sensi dell'art. 2, comma 31, L. n. 92/2012 aveva effettuato un calcolo in base alla semplice durata del rapporto di lavoro, non tenendo in considerazione la particolare natura del rapporto e, soprattutto, i giorni effettivamente lavorati dai singoli lavoratori.

Alla luce della normativa in materia, è evidente, secondo il Tribunale, che l'entità del c.d. "ticket licenziamento" vada parametrata sull'anzianità aziendale, con la precisazione che, nel caso di lavoro a chiamata i periodi non effettivamente lavorati non saranno computabili a titolo di anzianità aziendale; tanto in conformità:

- alla ratio dell'istituto del ticket licenziamento che vuole una correlazione tra il teorico diritto alla NASPI e l'ammontare del ticket stesso: se da un lato i periodi non lavorati non sono utili al fine del raggiungimento delle 30 giornate per accedere alla NASPI logica vuole che i periodi non lavorati non siano utili nemmeno ai fini del computo del ticket;
- al principio che vuole che le prestazioni previdenziali siano riproporzionate all'entità della prestazione svolta dal lavoratore a chiamata (art. 17, co. 2, D. Lgs. n. 81 del 2015), quale corollario appunto di un simile principio: non sarebbe logico riproporzionare l'entità delle prestazioni previdenziali sulla base delle effettive giornate di lavoro e dall'altro invece imporre una contribuzione che prescinda in toto da tale dato.

Per tali ragioni, il Tribunale accoglie le istanze della parte lavoratrice.



CONCLUSIONI

Questa rassegna che evidenza le specifiche problematiche del mondo della somministrazione e del comparto alimentare nella vertenzialità si inserisce in un contesto di una crescita delle stesse e non solo in questo settore.

I dati confermano che nei Tribunali, rispetto al 2022, dopo il calo derivato dai tempi della pandemia, le vertenze sono nuovamente in crescita. Nel 2023 sono state iscritte a livello nazionale 314.288 vertenze giudiziali ovvero il 3,2% in più rispetto anche al periodo precovid.

Nel settore privato sono esponenzialmente aumentati i ricorsi contro i licenziamenti che nel 2024 hanno visto 9.412 nuove cause ovvero il 32,5% in più rispetto al 2023.

Molto dell'aggravamento del numero dei fascicoli fanno anche le cause previdenziali, che però diminuiscono nel 2024 rispetto al 2019 e le contestazioni nel pubblico impiego, che invece crescono e nel 2024 sono stati 77.941, addirittura il 37,5% in più rispetto all'anno precedente.

I Tribunali sezione lavoro, risultano sempre più in affanno anche considerando come avviene a Torino che è invalsa la prassi di presentare più ricorsi per lo stesso soggetto con diverse rivendicazioni, costringendo gli stessi a riunire le diverse cause innanzi ad un solo giudice.

Nel contenzioso giudiziale aumentano anche i Decreti Inguntivi, basati su documentazione incontestata, a significare una profonda sofferenza economica anche negli adempimenti correnti come gli stipendi.

Crisi economica certo, ma anche particolare animosità sui diritti o pretesi tali, con allungamento dei tempi di giustizia

Un viatico a tentare forme alternative o scarsa fiducia nelle stesse; i prossimi anni lo dimostreranno.

